

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD



ALTIMEC

Prohibida la reproducción y/o distribución total o parcial del presente procedimiento sin la autorización escrita de Altimec Ltda.

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. Este documento es propiedad de Altimec Ltda. Está prohibido el uso de esta información para propósitos ajenos a los de la Empresa. Así como, divulgar esta información a personas externas y reproducir total o parcialmente este documento.



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

Página N°	:	2 de 106
Revisión	:	2
Fecha de Actualización	:	22-09-2020

ÍNDICE

SECCION I	5
NORMAS DE ORDEN.....	5
TÍTULO I - DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
TÍTULO II – DEL INGRESO DEL TRABAJADOR	6
TÍTULO III - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	7
TÍTULO IV – DE LOS DERECHOS Y DEBERES CONSTITUCIONALES	21
TITULO V - LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)	21
TITULO VI - LEY 20.770 LEY EMILIA	22
TÍTULO VII - INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS	23
TÍTULO VIII - LEY 20.764 SOBRE EL PERMISO DE MATRIMONIO	24
TÍTULO IX - DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	24
TITULO X - DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS.	29
TÍTULO XI - INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL 31	
TÍTULO XII - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA	32
TITULO XIII - MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO. 33	
SECCION II	35
NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	35
TÍTULO XIV - PREÁMBULO	35
TÍTULO XV - DISPOSICIONES GENERALES	36
TÍTULO XVI - DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL	37
TÍTULO XVII- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO. 39	
TÍTULO XVIII- RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS	39
TÍTULO XIX- INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS	40

TÍTULO XX- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)	40
TÍTULO XXI- DE LAS OBLIGACIONES	43
TÍTULO XXII- DE LAS PROHIBICIONES	49
TÍTULO XXIII- DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS	52
TÍTULO XXIV - PROCEDIMIENTO DE RECLAMO	54
TÍTULO XXV - DECRETO SUPREMO N.º 40 DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES.	63
TÍTULO XXVI- DE LOS COMITÉS PARITARIOS, ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO.	90
TITULO XXVII - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL	92
TITULO XXVIII - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.	93
TITULO XXIX - MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE MODO DE PREVENIR TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES.	95
TITULO XXX - MEDIDAS DE PROTECCION PARA LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A SILICE 95	
TÍTULO XXXI - MEDIDAS DE PROTECCION PARA LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RUIDO OCUPACIONAL.	96
TÍTULO XXXII - MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES.	96
TÍTULO XXXIII - REGULA EL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION	97
TÍTULO XXXIV – DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	98
TÍTULO XXXV – CONSIDERACIONES FINALES	103
ANEXO N°1 RIESGOS DEL CORONAVIRUS - COVID 19.	106



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

Página N°	:	4 de 106
Revisión	:	2
Fecha de Actualización	:	22-09-2020

COMPROBANTE DE RECEPCIÓN

DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Yo, , RUT
N°: , declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento
Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa **Servicios de Ingeniería y Mantenimiento
Altimec Ltda.**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, el cual
establece que "el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso
que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley
N° 16.744."

Asumo que es mi responsabilidad leer su contenido y muy especialmente, dar cabal cumplimiento a las
obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así
también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y
que formen parte integral de éste.

Fecha:

Nombre y Rut del Trabajador

Firma del Trabajador

SECCION I

NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I - DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º: El presente reglamento contiene el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, le corresponde dictar a la empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección.

Para efectos de esta sección, se considerarán las siguientes definiciones:

Empleador: La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Empresa: Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 2º: El presente Reglamento Interno establece las obligaciones y prohibiciones a que están sujetos los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, regulando las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

Será obligación de todos los trabajadores de la empresa tomar conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Al momento de su ingreso, cada trabajador recibirá un ejemplar del presente Reglamento Interno y deberá dejar constancia escrita de dicha toma de conocimiento.

ARTÍCULO 3º: Las normas de este Reglamento son aplicables a todos los trabajadores de la empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la ley o de acuerdos contenidos en contratos individuales de trabajo o en instrumentos colectivos de similar carácter.

TÍTULO II – DEL INGRESO DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 4°: Toda persona que ingrese como trabajador a la empresa deberá presentar los siguientes documentos:

- a. Curriculum Vitae actualizado.
- b. Copia de la cédula de identidad
- c. Si fuera menor de 18 años, deberá acompañar autorización notarial de sus padres o guardadores legales. A su vez, deberá presentar un certificado en el que conste que ha cumplido con la obligación escolar.
- d. Certificado de antecedentes.
- e. Certificado de afiliación en AFP o sistema de previsión.
- f. Certificado de afiliación a ISAPRE o FONASA.
- g. Fotocopia de Título, en caso de que aplique al cargo.
- h. Además, el postulante deberá someterse a los Exámenes de Salud Pre ocupacionales y de Drogas las que la indique la Empresa, los que serán de cargo de ella y se realizarán por medio del Organismo Administrador a la cual se encuentre afiliada, a objeto de establecer si su salud es compatible con el cargo a que postula. La autorización médica y la verificación de la exactitud de todos los antecedentes personales del postulante constituyen requisitos previos a la materialización del Contrato de Trabajo.

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

ARTÍCULO 5°: Si con posterioridad al ingreso se comprueba que el trabajador ha proporcionado antecedentes o documentos falsos o adulterados, este hecho será considerado como falta de probidad, y será suficiente para poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

ARTÍCULO 6°: Cada vez que se modifiquen los antecedentes personales del trabajador, éste deberá comunicarlo al departamento de personal en el mismo mes de producirse las variaciones, acompañando las certificaciones pertinentes.

TÍTULO III - DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

PARRAFO 1º: DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SU TERMINACIÓN

ARTÍCULO 7º: El contrato de trabajo se suscribirá dentro de los 15 días siguientes al inicio de las actividades del trabajador. Dicho contrato se extenderá al menos en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del empleador. Se dejará constancia escrita del hecho de que el trabajador ha recibido copia de su contrato de trabajo.

El contrato de trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días o por tratarse de contratos por obra, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador.

ARTÍCULO 8º: Tratándose de menores de 18 años, el contrato de trabajo deberá ser firmado por el menor y su representante legal, o en su defecto, por la persona que lo tenga a su cargo o cuidado. A falta de todos los anteriores, deberá obtenerse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. Los menores de dieciocho años sólo podrán realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. Las labores, no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

ARTÍCULO 9º: La empresa podrá solicitar al trabajador que se incorpora en un puesto de trabajo, que ejecute las actividades de inducción o de capacitación que sean necesarias, para un adecuado desempeño de su trabajo, las que tendrán carácter de obligatorias para el trabajador.

ARTÍCULO 10º: Toda modificación convencional al contrato de trabajo, se consignará por escrito, firmando ambas partes, ya sea al dorso del contrato o en un documento aparte, el que formará parte del contrato respectivo.

No será necesario modificar los contratos de trabajo para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aún en este caso, las remuneraciones del trabajador deberán aparecer actualizadas en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

ARTÍCULO 11º: El Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador.

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

ARTÍCULO 12º: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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

ARTÍCULO 13°: Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesario la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirán por lo impuesto en el artículo 168° del Código del Trabajo.

En los casos de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

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

ARTÍCULO 14°: Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con las letras "d", "e" y "f" del artículo 12°, o si el empleador le pusiese término por aplicación de una o más causales señaladas en el artículo 12°, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales. Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en la letra "f" del artículo 12°, el plazo será de seis días hábiles.

ARTÍCULO 15°: Al término de la relación contractual, el trabajador deberá realizar los siguientes trámites:

- a) Entregar todo el vestuario, equipo y elementos de protección personal que tuviere a cargo.
- b) Entregar a su jefe inmediato todos los documentos de identificación de la Empresa u otros entregados para su trabajo diario, especialmente aquellos de carácter confidencial y herramientas o elementos de cargo.
- c) Cuando corresponda y si el trabajador ha participado en Programas de Vigilancia por exposición a agentes, deberá realizar examen de egreso de dicho Programa coordinado por Altimec Ltda. en conjunto con el Organismo Administrador de la Ley 16.744.
- d) Finalizados los trámites, el área de personal procederá a entregarle el finiquito correspondiente.

PARRAFO 2º: DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 16º: La jornada ordinaria de trabajo será de 45 horas semanales distribuidas de la siguiente forma:

Horario Administrativo:

Lunes a viernes de 08:00 a 18:00 hrs. (1 hora de colación).

Lunes a viernes de 08:30 a 18:30 hrs. (1 hora de colación).

Lunes a viernes de 09:00 a 19:00 hrs. (1 hora de colación).

Jornada laboral con sistema excepcional:

Su aplicación consiste en un ciclo de trabajo que se compone de 4 días continuos de labores, seguido de 4 días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 horas y un descanso de colación de 1 hora imputable a la jornada, distribuidos de 08:00 a 20:00 horas (4 x4 diurno); y de 5 días continuos de trabajo (que equivalen a 4 jornadas), seguidos de 3 días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de 12 horas y un descanso de colación de 1 hora imputable, distribuidos de 20:00 a 08:00 horas (4x4 nocturno). Siendo el promedio de horas semanales del ciclo de 42 horas.

La jornada de trabajo bisemanal de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbano, las partes pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno. De esta forma, cumpliéndose los requisitos antes señalados, una jornada ordinaria bisemanal de 90 horas, tendrá una jornada de trabajo de 9 días continuos trabajados y 5 días continuos de descanso. Dichas jornadas de trabajo se desarrollarán de 08:00 a 19:00 horas con una hora de colación.

ARTÍCULO 17º: Si el personal que trabaja en alguno de los turnos descrito en el artículo 20º, por razones de servicio queda exento del descanso dominical, se declara que la jornada de trabajo será de lunes a domingo, con un día de descanso durante la semana.

ARTÍCULO 18º: Estarán excluidas de la limitación de la jornada de trabajo las personas que se desempeñen como gerentes, coordinadores y en general, todos aquellos que trabajen sin fiscalización inmediata y los que ejerzan sus funciones en cada faena de la empresa.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

ARTÍCULO 19°: La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con 30 días de anticipación.

PÁRRAFO 3°: DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 20°: Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada ordinaria semanal de 45 horas.

ARTÍCULO 21°: Se convendrá por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior, el número de horas extraordinarias que por circunstancias o causas especiales deba trabajar el trabajador, en faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, las que en todo caso no podrán exceder de 2 (dos) por día.

ARTÍCULO 22°: No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Sin embargo, si al término de la jornada, el trabajador permaneciera más allá de lo prudente en los recintos de la empresa, sea en las duchas, en actividades extraprogramáticas, en camarines u otras dependencias, este tiempo no tendrá el carácter de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 23°: No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizado por la empresa.

ARTÍCULO 24°: Los trabajadores menores de 18 años, no podrán trabajar más de ocho (8) horas diarias, en ningún caso.

ARTÍCULO 25°: El trabajo en horas extraordinarias se pagará con el recargo legal del 50% (cincuenta por ciento) sobre el valor de la hora ordinaria y deberán liquidarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

ARTÍCULO 26°: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará juntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá a los seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de

una cantidad determinada por horas extraordinarias. La prescripción se interrumpe por la interposición de un reclamo administrativo.

PARRAFO 4º: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 27º: Para todos los efectos del presente Reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuyen las faenas, se toma asistencia, o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad o se hubiese establecido en el respectivo contrato de trabajo.

ARTÍCULO 28º: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro. Todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto donde la empresa presta sus servicios durante la jornada de trabajo, deberá dejar debida constancia de sus entradas y salidas en el control de asistencia.

ARTÍCULO 29º: Se descontarán de la remuneración del trabajador los atrasos y los días u horas de inasistencia no justificadas. Los atrasos reiterados se considerarán como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

PÁRRAFO 5º: DE LOS DESCANSOS

ARTÍCULO 30º: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, 60 minutos para la colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para la duración de la jornada diaria.

Respecto al descanso semanal, los domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días.

ARTÍCULO 31º: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que se establecen a continuación.

Para los trabajadores que sean socios o adherentes a alguna organización sindical, o a quienes se les hayan hecho extensivo los respectivos beneficios, se les aplicará lo establecido en el contrato colectivo vigente.

ARTÍCULO 32°: Todo trabajador, con más de diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, este será efectivo una vez que el trabajador presente su certificado de vacaciones progresivas y no podrá solicitar retroactivamente.

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

ARTÍCULO 33°: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Para hacer uso del feriado anual, el trabajador deberá solicitarlo por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos y una vez otorgado, se dejará testimonio en duplicado, quedando una copia para el trabajador y otra para el departamento de personal.

Por acuerdo entre el empleador y el trabajador, el feriado podrá acumularse, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

ARTÍCULO 34°: El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Para los trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo ganado en los tres últimos meses trabajados.

ARTÍCULO 35°: El feriado no es compensable en dinero, por lo tanto, el trabajador deberá hacer uso de él.

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

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

PÁRRAFO 6°: DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 36°: Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso que se utilice en la empresa. Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, debiendo siempre acudir a su jefatura directa para la debida autorización.

Todos los permisos deberán ser solicitados con, al menos 48 horas de anticipación, salvo aquellos casos de situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, lo que deberá ser pactado por escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, determinando la forma en que se procederá.

ARTÍCULO 37°: En caso de muerte del cónyuge o de un hijo, el trabajador tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente de tiempo de servicio.

En caso de muerte de un de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador, el trabajador tendrá derecho a un permiso de tres días hábiles.

Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero. 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.

ARTÍCULO 38°: Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año, durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente.

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

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

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

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales. La falta de acreditación de realización de los exámenes habilitará al empleador a descontar de la remuneración el período de tiempo concedido para estos efectos.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero.

ARTÍCULO 39°: Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él. Estos derechos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o púerperas.

ARTÍCULO 40°: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

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 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá avisar a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo con lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá avisar a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

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

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

ARTÍCULO 41°: Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar al empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.

ARTÍCULO 42°: Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

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 gravidez.

ARTÍCULO 43°: No obstante, lo indicado en el punto anterior, si a consecuencia o debido a su estado la trabajadora estima que no está en condiciones de desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

ARTÍCULO 44°: Sin perjuicio del permiso establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuido 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 45°: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

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

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

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

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

ARTÍCULO 46°: El trabajador que por enfermedad estuviere imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a avisar a la empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad.

ARTÍCULO 47°: Fuera del aviso, es responsabilidad y deber del trabajador enfermo certificar la veracidad de lo comunicado mediante certificado médico y la debida licencia, debiendo entregarla o hacer que ésta se recepción dentro de 24 horas en el Área de Recursos Humanos de la empresa, luego al trabajador se le entregará la colilla respectiva previamente timbrada y fechada.

Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes al Servicios de Salud o Instituciones de Salud Provisional la visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

ARTÍCULO 48°: Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo o efectuar con conocimiento de la empresa, cualquier actividad de tipo laboral.

PÁRRAFO 7°: DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 49°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

f) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por el desempeño de las labores propias del contrato.

ARTÍCULO 50°: El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada, cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

ARTÍCULO 51°: No constituyen remuneración 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 del Código del Trabajo 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 52°: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

ARTÍCULO 53°: La remuneración se pagará (por día, por semana, por quincena, mensualmente).

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador, todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

ARTÍCULO 54°: El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y

remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación con la parte variable de sus remuneraciones.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 55°: La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que disponen los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo. Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas ya señaladas.

ARTÍCULO 56°: En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa.

ARTÍCULO 57°: Los trabajadores que no alcanzaren a completar un año de servicios tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

ARTÍCULO 58°: Las remuneraciones se pagarán en el recinto de la oficina de la empresa, por mensualidades vencidas a las fechas de cierre que establezca ésta, dentro de los cinco primeros días del siguiente mes, en moneda de curso legal, en cheque o a través de un traspaso a una cuenta corriente o de ahorro si el trabajador así lo solicita.

Estas remuneraciones se obtendrán desde el día en que el trabajador se haga cargo de su puesto, hasta el día en que terminen sus servicios.

ARTÍCULO 59°: Del total de las remuneraciones, la empresa solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo. Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y, aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador.

ARTÍCULO 60°: Junto con su pago respectivo, el trabajador recibirá un comprobante de todo lo pagado y un detalle de los descuentos, copia de lo cual deberá entregar firmada a su empleador.

TÍTULO IV – DE LOS DERECHOS Y DEBERES CONSTITUCIONALES

ARTÍCULO 61°: Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

TITULO V - LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

ARTÍCULO 62°: Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución

Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Plazo y forma de interposición.

ARTÍCULO 63°: 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 mencionados en el Art.º 197, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías 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.

ARTÍCULO 64°: La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TITULO VI - LEY 20.770 LEY EMILIA

(MODIFICA LA LEY DEL TRÁNSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE)

ARTÍCULO 65°: El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales. Si en el caso previsto en el inciso anterior las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, en este caso la empresa, que podrá hacer valer

conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal. Para los efectos de determinar la pena prevista en este inciso, será aplicable lo dispuesto en los artículos 196 bis y 196 ter de esta ley. Las penas previstas en este artículo se impondrán al conductor juntamente con las que le correspondan por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal.”

ARTÍCULO 66°: La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa, con la suspensión de su licencia hasta por un mes e incluso con presidio menor en su grado máximo.

ARTÍCULO 67°: Si el delito hubiese sido cometido por un conductor cuya profesión u oficio consista en el transporte de personas, bienes, o que tengan vehículos de servicio de la empresa a cargo y hubiere actuado en el ejercicio de sus funciones. Deberán informar inmediatamente al Representante de la Empresa, quien deberá prestar todo el apoyo correspondiente al conductor, al lesionado y/o a la familia de éste en caso de haberle causado la muerte.

ARTÍCULO 68°: Sin perjuicio de las sanciones otorgadas por el poder judicial, la Empresa, entregará un plazo de investigación del accidente de 48 horas luego de ocurrido, emitirá un informe preliminar que entregará los resultados de este a la Gerencia General, al Cliente y a las correspondientes autoridades. Se entregará el correspondiente apoyo legal al involucrado y se aplicarán las medidas de sanción indicadas en el presente.

TÍTULO VII - INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS

ARTÍCULO 69°: Las peticiones, informaciones y reclamos que los trabajadores deseen formular personalmente relativos a Altimec Ltda., deben ser presentados en primera instancia a sus jefes inmediatos, de no ser resueltos por ellos, deberán plantearse al Área de Recursos Humanos.

PARRAFO 1°: DE LAS INFORMACIONES.

ARTÍCULO 70°: La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta Empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización.

Para este objetivo se podrán realizar reuniones informativas con los (cargo que corresponda, Supervisor, Jefatura, Gerencia, etc.), los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas. Lo anterior, sin perjuicio de reuniones

generales que se podrán realizar con todos los trabajadores o bien, con los representantes de las diferentes organizaciones existentes al interior de la empresa.

PÁRRAFO 2º: DE LAS PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS.

ARTÍCULO 71º: Los trabajadores, en forma individual, podrán formular, bajo su nombre y firma, las peticiones o reclamos de cualquier naturaleza con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones. Estas deben ser canalizadas por intermedio de (designación de los cargos ejecutivos o dependientes ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias).

ARTÍCULO 72º: Cuando las peticiones o reclamos sean de carácter colectivo, éstas deberán hacerse a (designación del cargo ejecutivo respectivo), la que contestará a los requirentes en un plazo máximo de 30 días contados desde el momento de su presentación.

ARTÍCULO 73º: El trabajador a quien se le haya impuesto una sanción en conformidad a lo establecido en este Reglamento tendrá siempre el derecho a solicitar a la jefatura que dispuso la medida disciplinaria, su reconsideración. La respectiva solicitud deberá hacerse en forma personal y por escrito acompañando los antecedentes que estime pertinentes.

Si la reconsideración fuere denegada, el trabajador podrá insistir ante el Área de Recursos Humanos. Si la sanción aplicada al trabajador fuere una multa, podrá reclamar de ella ante la Inspección del Trabajo.

TÍTULO VIII - LEY 20.764 SOBRE EL PERMISO DE MATRIMONIO

ARTÍCULO 74º: En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación

TÍTULO IX - DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

PÁRRAFO 1º: DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 75°: Es obligación del trabajador cumplir las estipulaciones contenidas en su Contrato de Trabajo, las leyes laborales, las disposiciones del presente Reglamento Interno, y en especial las siguientes:

- a. Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas fijadas y permanecer en él toda la jornada.
- b. Registrar todo ingreso y salida del trabajo en los controles que lleva la empresa, marcando la tarjeta en el reloj control o firmando el libro de registro, según el caso.
- c. Cumplir estrictamente los manuales de operación, métodos de trabajo establecidos, procedimiento y normas de seguridad, así como también las instrucciones que impartan sus jefes inmediatos y expertos en prevención de riesgos guardándoles el debido respeto.
- d. Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y pedir autorización escrita a su jefe inmediato si debe ausentarse temporalmente de él.
- e. Solicitar previamente autorización cuando deba abandonar las faenas por causas que lo justifiquen.
- f. Atender cuidadosamente todos los controles y señales destinadas a proteger y dar seguridad a sí mismo, a los demás y a los bienes de la empresa.
- g. Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y efectos de la empresa. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.
- h. Usar y cuidar la ropa de trabajo que le proporciona la empresa. Si por negligencia deteriora la ropa de trabajo, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.
- i. Antes de retirarse al término de la jornada, guardar y/o entregar a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, elementos, efectos de importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines.
- j. Guardar reserva sobre los procedimientos de carácter técnico, administrativo e información comercial de la empresa, que por cualquier medio o título lleguen a su conocimiento.
- k. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo, tener tratos cordiales y deferentes con las jefaturas, subalternos y compañeros.
- l. Antes de retirarse al término de la jornada, guardar y/o entregar a quien corresponda, todo documento, máquina, herramienta, equipos de protección personal, efectos de

importancia o valor, a fin de que sea guardado con la debida seguridad y en el lugar destinado a tales fines.

- m. Efectuar los reemplazos que disponga la empresa de acuerdo a las instrucciones de su jefe inmediato.
- n. Acudir a llamados de emergencia o prolongación de jornadas para trabajar en horas extraordinarias, para evitar perjuicios en la marcha normal de las faenas, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando se deban impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.
- o. Avisar oportunamente de cualquier interrupción, anomalía, condición insegura, falla o daños a equipos, maquinarias e instalaciones o resultado imprevisto que observe en el curso de su trabajo a su jefe inmediato o al que le siga en la línea jerárquica en ausencia de este, al experto en prevención de riesgos.
- p. Comunicar a la brevedad posible al Área de Recursos Humanos, el fallecimiento de familiares registrados como carga familiar, el cambio de su domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo y de los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
- q. El trabajador que requiera atención médica en el horario de trabajo deberá solicitar previamente el permiso respectivo a su jefatura. Si se dirige directamente al Servicio Médico sin autorización previa de su jefatura, su inasistencia se considerará como falta, atraso o abandono del trabajo, según corresponda.
- r. Solicitar atención médica inmediata cuando manifiesten o existan enfermedades contagiosas o venéreas. Asimismo, se deberá concurrir oportunamente a las citaciones que el Servicio Médico exija para atender estas enfermedades.
- s. Será obligación de todos los trabajadores el someterse a los exámenes preocupacionales que el empleador le exija, incluyendo aquellos relativos al consumo de drogas. Igualmente, deberá someterse a estos exámenes cuando así lo requiera un cliente del empleador o cuando se cumpla su fecha de vencimiento. En caso de que un trabajador dude de los resultados del examen de droga tendrá derecho a una contra muestra de este mismo, con la condición de que si éste tenga resultado positivo de consumo de droga será con costo del trabajador. Los señalados exámenes serán realizados en el Organismo Administrador del Seguro que la empresa es adherente.
- t. Los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa deberán acatar estrictamente las normas de Reglamento de Tránsito. Las sanciones que se cursen por infracción a las normas de conducción serán de su propio cargo.

ARTÍCULO 76°: Será responsabilidad de los jefes inmediatos o supervisores velar por respectivos el cumplimiento de las normas de orden en cada lugar de trabajo contenidas en el presente Reglamento, tanto por personal contratado por la Empresa, clientes y contratistas.

PARRAFO 2°: DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 77°: Es deber preferente de todo trabajador de Altimec Ltda., respetar y acatar las prohibiciones que impone el respectivo contrato de trabajo y el presente Reglamento, así como también, respetar aquellas prohibiciones que emanen de instrucciones internas o de prácticas existente en la empresa, siendo estas inherentes al correcto y buen desempeño de sus funciones.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los contratos individuales de trabajo, las leyes laborales y este reglamento, queda estrictamente prohibido a todo trabajador lo siguiente:

- a. Faltar al trabajo o abandonar el recinto durante las horas de trabajo o antes del término de la jornada laboral, sin causa justificada o sin el correspondiente permiso de su jefe inmediato.
- b. Llegar atrasado al lugar de trabajo.
- c. Dormir en horario de trabajo.
- d. Fumar en recintos o zonas prohibidas del lugar de trabajo.
- e. Efectuar actos que atenten contra la moral, disciplina y buenas costumbres.
- f. Provocar y/o participar en agresiones físicas, verbales, causar disturbios, desorden, riñas o altercados, proferir injurias e insultos contra sus compañeros de trabajo y/o superiores.
- g. Marcar tarjeta o firmar controles de asistencia fuera de las horas de entrada o salida, sin el permiso correspondiente.
- h. Adulterar el registro o tarjeta de hora de entrada o salida al trabajo, marcar o registrar la entrada o salida de algún otro trabajador.
- i. Ausentarse del lugar específico de trabajo, si no está autorizado por su superior o jefe inmediato.
- j. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol, drogas y bajo los efectos alucinógenos o estupefacientes, al igual que introducir, comercializar e ingerir en las dependencias de la empresa dichos productos en horas de trabajo.

- k. Portar armas de cualquier clase, en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
- l. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de "acoso sexual".
- m. Desarrollar durante las horas y/o lugar de trabajo, así como también en los medios de transporte que proporcione la empresa, actividades o distribuir propagandas sociales, religiosas, políticas, sindicales, comerciales o ajenas a su labor.
- n. Realizar actividades comerciales que estén relacionadas con el giro del negocio de la empresa y con las funciones que el trabajador desempeña en ella.
- o. Ofrecer en los establecimientos, objetos de venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a otro trabajador o a terceros.
- p. Solicitar, aceptar u ofrecer retribuciones, atenciones o regalos de terceros con motivo o causa de sus labores en la empresa.
- q. Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
- r. Utilizar en trabajos ajenos a la empresa, actuar con negligencia o a causa intencional culpable generando alteración, modificación o deterioro a las instalaciones, maquinas, herramientas, equipos, materias primas, productos y mueble o inmueble de la empresa al igual que daños a personas como asimismo cooperar y/o permitir que otros lo hicieren.
- s. Vender, deteriorar, modificar, transformar, mutilar, transferir maquinarias, herramientas, equipos de protección personal o ropa de trabajo proporcionada por la empresa para el desarrollo de sus funciones.
- t. Sacar del lugar de trabajo, máquinas, herramientas, productos, materiales, cualquier efecto nuevo o usado de propiedad de la empresa, sin autorización expresa y por escrito de su jefe inmediato.
- u. Proporcionar informaciones falsas u omitir datos o aspectos importantes en la presentación de antecedentes e informes. Alterar controles de producción, de tiempo, de peso, de calidad o de otro tipo.
- v. Permanecer, sin causa justificada, en las áreas de trabajo fuera de los horarios de las respectivas jornadas ordinarias o extraordinarias sin autorización de la jefatura inmediata.

- w. Participar activa y directamente en la interrupción o paralización ilegal de labores, al igual que en la disminución injustificada del ritmo de ejecución del trabajo, o inducir a otros a realizar tales actos ya sea parcial o total, sin sujeción a las disposiciones legales que regulan conflictos colectivos.
- x. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.
- y. Utilizar los vehículos de la empresa a su cargo, en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- z. Maniobrar u operar maquinarias de carga o transporte sin documentos o con documentos vencidos, así como también en forma descuidada o imprudente sin permiso de su jefe inmediato y del experto en prevención de riesgos, aun cuando no haya causado daño de ningún tipo.
- aa. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar.
- bb. Adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- cc. Retirar o pretender retirar fuera de la empresa, informes, planos o cualquier tipo de documentación de trabajo, utensilios, materiales, herramientas, equipos o cualquier otro bien de propiedad de Altimec Ltda. o de terceros, sin perjuicio del delito que pudiera configurarse, salvo autorización expresa de la empresa.

La infracción a las prohibiciones contenidas en este artículo constituirá causal para poner término de inmediato al contrato de trabajo, por incumplimiento grave de las obligaciones que él impone.

TITULO X - DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS.

ARTÍCULO 78º: El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y que no sean causal de terminación de su contrato de trabajo, será sancionado con alguna de las siguientes medidas:

- a. Amonestación verbal por su jefe inmediato: Medida disciplinaria de grado menor.

Se aplicará para sancionar faltas leves del trabajador, constituyendo la primera advertencia para que enmiende su conducta. Consistente en una reprensión privada, donde se dejará constancia de este hecho en la hoja de vida del trabajador.

- b. Amonestación escrita de su jefe inmediato: Medida disciplinaria de grado medio.

i. La amonestación escrita constituye una medida disciplinaria destinada a sancionar un número de 3 de faltas leves cometidas por el trabajador, las cuales fueron previamente sancionadas por una amonestación verbal, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

ii. También amonestación escrita constituye una medida disciplinaria destinada a sancionar una infracción que, siendo la primera del trabajador, es una falta evidentemente superior a una falta leve, pero que no significa una causa legal de terminación de su contrato individual de trabajo. Lo cual quedara constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

c. Amonestación y Multa aplicada por la gerencia de la empresa: Medida disciplinaria de grado alto.

i. Se aplicará para sancionar una falta grave del trabajador que, siendo la primera se entiende que por sí sola configura una causa legal de terminación de su contrato individual de trabajo, según se establece en el artículo 160º del Código del Trabajo, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Además, se procederá a informar de esta sanción y despido a la Inspección del Trabajo.

ii. También se sancionará una falta grave con la aplicación de una multa hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor, con la obligación de seguir desempeñando sus funciones. El trabajador afectado podrá solicitar reconsideración directamente a los representantes legales de la empresa. Esta situación debe ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción. Se dejará constancia de esta sanción en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Además, se procederá a informar de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

Los fondos de tales multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, como también a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores.

ARTÍCULO 79º: Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se recibirá en audiencia y se oirá al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho.

ARTÍCULO 80º: Las sanciones establecidas en este capítulo no inhabilitarán a la empresa para disponer la terminación del Contrato de Trabajo cuando las infracciones, por su naturaleza o reiteración hagan procedente esta medida, en conformidad a la Ley.

ARTÍCULO 81°: La ausencia injustificada al trabajo según lo establecido en el artículo 160° disposición N.º 3 del Código del Trabajo, dará lugar a la caducidad del contrato de trabajo por incumplimiento grave a las obligaciones que éste impone.

ARTÍCULO 82°: El tiempo no trabajado por atrasos o inasistencias será descontado al efectuarse la liquidación correspondiente al respectivo período.

TÍTULO XI - INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 83°: Se entiende por acoso sexual laboral, aquella conducta que se da en el ámbito del trabajo y en la que una persona realiza en forma indebida y por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral y las oportunidades en el empleo, de la persona acosada.

ARTÍCULO 84°: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Administrador del Contrato, Gerente de Recursos Humanos, al Gerente General y/o a la respectiva Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 85°: La denuncia deberá contener:

- a. La individualización del presunto acosador.
- b. La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c. Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

ARTÍCULO 86°: Recibida la denuncia, la empresa, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, o quien designe la Gerencia General, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la 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.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

ARTÍCULO 87°: La empresa dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTÍCULO 88°: Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección realizada o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

ARTÍCULO 89°: En conformidad al mérito del informe, la empresa deberá, dentro de los quince días, contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N.º 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

TÍTULO XII - PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 90°: La empresa cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la ley.

ARTÍCULO 91°: Quienes consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo, el que se tramitará conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Gerencia de Recursos Humanos, señalando los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Gerencia de Recursos Humanos designará para estos efectos a un trabajador imparcial del área y debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado

para solicitar informes escritos a las distintas Jefaturas de la Empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados dichos antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia General y a la o los denunciantes.

La Gerencia de Recursos Humanos estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

Si a juicio del o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

TITULO XIII - MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO

ARTÍCULO 92°: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- b. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 1. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 2. Recintos donde se expendan combustibles.
 3. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
 4. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
- c. Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

ARTÍCULO 93°: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b. Aeropuertos y Terrapuerto.

c. Teatros y cines.

d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.

e. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

f. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.

g. Dependencias de órganos del Estado.

h. Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f y g del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

Por lo tanto, se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- Al interior de oficinas de Altimec y/o instalaciones de oficinas dispuestas por el Cliente (cuando corresponda).
- Al interior de contenedores de trabajo dispuestos como instalación de personal de Altimec.
- En sitios de trabajo asociados al Cliente que indiquen la prohibición de fumar.
- En el puesto de trabajo.
- Al interior de vehículos de propiedad de Altimec.

SECCION II**NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL****(LEY N° 16.744. DECRETO N° 40)****TÍTULO XIV - PREÁMBULO**

ARTÍCULO 94°: La sección II de este reglamento se ha establecido para dar cumplimiento a lo estipulado en el Artículo N° 154, N° 9 del Código del Trabajo, en términos de que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener "las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento". Asimismo, permite dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamento (Decreto Supremo N°40 relativo a la Prevención de Riesgos Profesionales).

Al respecto, el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 establece lo siguiente: "*Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.*"

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

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

TÍTULO XV - DISPOSICIONES GENERALES

DEFINICIONES

ARTÍCULO 95°: Para los efectos de esta sección del reglamento se considerarán las siguientes definiciones.

- a. **Accidentes del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- b. **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre el hogar del trabajador y su lugar de trabajo. Se considerará no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajador, "y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro".

La Circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otro medio igualmente fehaciente.
- c. **Empleador:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- d. **Empresa:** Altimec Ltda. entidad empleadora y organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.
- e. **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- f. **Entidad empleadora:** Toda empresa, institución, servicio o persona que proporcione trabajo.
- g. **IST:** Instituto de Seguridad del Trabajo.
- h. **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.
- i. **Organismo Administrador del Seguro:** Instituto de Seguridad del Trabajador, en adelante IST, el cual la empresa es adherente.

j. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a los que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un Accidente del Trabajo o una Enfermedad Profesional.

k. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 96°: Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su salud física. Especialmente necesario es este control tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc.).

Aquellos controles de salud que se realicen por exposición a agentes como seguimiento mientras el trabajador desempeñe sus funciones en Altimec Ltda. deberán ser de conocimiento de las partes, esto con el fin de poder consensuar las acciones que se realicen en protección de la salud de estos.

ARTÍCULO 97°: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTÍCULO 98°: Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TÍTULO XVI - DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

ARTÍCULO 99°: Todo Trabajador que sufra un accidente dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o supervisor.

Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro correspondiente dentro de las 24 horas de acaecido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

El trabajador que no denuncie personalmente o por terceros un siniestro de que ha sido víctima, dentro de las 24 horas de producido, se expone a perder los derechos de la ley N.º 16.744 sobre accidentes y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 100°: Los procedimientos de atención de accidentes del Trabajo serán los siguientes:

a. Procedimiento de atención de los Accidentes del Trabajo:

1. El accidentado deberá dar aviso de inmediato a su jefatura.
2. Si el accidente no reviste mayor gravedad, deberá ser trasladado al Hospital del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) o Clínica de Convenio IST, más cercano a las dependencias de la Empresa en movilización propia tales como vehículos de la empresa o minibús contratados por esta, taxi o en ambulancia, acompañado por su jefe inmediato, supervisor o prevencionista de riesgos.
3. Al producirse un accidente donde se involucren más de un lesionado o fatal, se deberán dejar las condiciones del lugar tal como se encontraban, hasta que el área de prevención de riesgos tomé las medidas necesarias de atención de los lesionados y efectué la investigación correspondiente.

ARTÍCULO 101°: De ocurrir un accidente durante el trayecto directo entre el lugar de trabajo y la casa habitación del trabajador o viceversa, el accidentado deberá informarlo a la empresa en un plazo no superior a 24 horas de ocurrido el hecho, con el objeto de gestionar los avisos respectivos al organismo Administrador de Seguro (IST) para ser considerado accidente de trayecto

Además, deberá presentar el respectivo parte de carabineros, comprobantes de establecimientos asistenciales, declaraciones de testigos u otro medio fehaciente.

a. Procedimiento de Atención de los Accidentes de Trayecto.

1. Se entiende por tal un accidente que sufre un trabajador en el viaje directo de ida o regreso entre su casa habitación y la Empresa.
2. Si su condición física lo permite se dirigirá directamente al Hospital del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) o Clínica de Convenio IST, más cercano a su localización.
3. En caso de que su condición física no lo permita, deberá ser trasladado por la unidad de rescate u otro medio al centro asistencial más cercano. Posteriormente, mediante gestión del Área de Recursos Humanos de la Empresa y si procede, será trasladado a un centro del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).

ARTÍCULO 102°: Estarán obligados a presentar la denuncia al Organismo Administrador la Empresa y, en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo o sus derechohabientes o el médico tratante o quien diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser efectuada por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

TÍTULO XVII- PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 103°: El jefe directo del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

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

ARTÍCULO 104°: Para la investigación de accidentes se deberá dar cumplimiento al Procedimiento de Investigación de Accidentes de Altimec Ltda. respetando los tiempos establecidos para ello.

TÍTULO XVIII- RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS

ARTÍCULO 105°: Las jefaturas son responsables de que los trabajadores se desarrollen bajo las normas de seguridad adecuadas, de acuerdo con las normas y procedimientos vigentes. De no existir normas específicas para un determinado trabajo, la jefatura respectiva debe hacer un análisis de seguridad para ese trabajo. Éstos ejercerán también control sobre el personal para velar por la seguridad dentro de su área.

TÍTULO XIX- INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 106°: Todo trabajador nuevo que ingrese a la empresa, deberá permanecer por un período de una jornada de trabajo en inducción, la que incluye:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la empresa.
- Temas de Prevención de Riesgos
- Charla del "Derecho a Saber", la que incluye procedimientos de trabajo seguro.
- Procedimiento ante accidentes del trabajo.
- Procedimiento ante accidentes del trayecto.
- Procedimiento en caso de emergencia.

TÍTULO XX- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

ARTÍCULO 107°: De acuerdo con la actividad desarrollada, se utilizarán los siguientes elementos de protección personal:

Protección	EPP	Descripción y Características
Protección de cabeza y Cuello	Casco de seguridad	<p>Se debe utilizar en todas las áreas del proyecto, con excepción al interior de oficinas y vehículos.</p> <p>El Casco es de uso general, para la protección contra impactos, golpes por caída de objetos y golpes en general.</p> <p>En trabajos que implica desempeño en altura física el uso de barbiquejos es obligatorio, así como aquellas tareas que impliquen riesgo de caída.</p> <p>Confeccionado en material de policarbonato, resistente a impactos y penetración.</p> <p>Protección dieléctrica 30kv.</p> <p>Debe poseer un sistema de suspensión que provea un cómodo ajuste.</p> <p>Debe ofrecer una protección efectiva contra la energía de impactos, sin aristas cortantes.</p> <p>El casco debe llevar impreso: Nombre del trabajador, cargo y empresa.</p> <p>Se encuentra prohibido el uso de casco metálico.</p> <p>Barbiquejo plástico (trabajos en altura física o con riesgo de caída de EPP)</p>
	Cubre Nuca (Cuando exista exposición a radiación UV permanente)	Protección contra radiación UV.
	Esclavina	<p>De cuero con apertura para el ingreso del aire.</p> <p>Debe utilizarse siempre al realizar trabajos en caliente (esmerilado, soldadura, etc.)</p>
Protección de cara y ojos	Lentes de seguridad	<p>En general deben poseer propiedades anti-ralladura/empañante, impacto, estática.</p> <p>En ambientes con polvo en suspensión debe tener cierre semi hermético de los ojos con la cara.</p> <p>En ambientes interiores sin necesidad de contraste, usar mica clara.</p> <p>En ambientes exteriores con mucha luz se debe usar mica gris con 100% de protección UV.</p>
	Mascara Facial	<p>De material flexible y que soporte el alto impacto.</p> <p>Se debe utilizar para trabajos de soldadura.</p>
	Careta facial	<p>Utilizar con micas de policarbonato.</p> <p>Pantalla de policarbonato debe ser adosado al casco. Permite proteger todo el rostro de salpicaduras y la proyección de partículas.</p>
Protección Auditiva (Cuando exista)	Protector auditivo tipo fono o inserción	<p>Debe ser compatible con los modelos de casco adquiridos.</p> <p>Protección dieléctrica.</p> <p>Estos pueden ser montado al casco o tapones, el material de la orejera</p>

ruido mayor a 80Db)		debe ser tipo ABS para la excelente resistencia ante impactos, con atenuación entre NRR 24 a 26 dB; y SNR entre 26 a 31 dB. El proveedor debe entregar curva de atenuación sonora.
Protección Respiratoria	Trompa medio rostro	Respirador de doble vía con filtros reemplazables. Material Silicona o polímero sintético. Debe poseer válvulas de inhalación y exhalación.
	Filtro Contra partículas y gases	Filtro mixto P100; Aerosoles, vapores orgánicos, dióxido de cloro, sulfuro de hidrogeno.
	Mascara Full Face	Lente de policarbonato. Filtros mixtos.
Protección de manos y antebrazos	Guantes para trabajos eléctricos de precisión	Deben ser de cuero fino, con palmas de agarre antideslizante, con resistencia al corte, gran sensibilidad dactilar. Deben poseer una resistencia dieléctrica mínima de 380v.
	Guantes de uso general	Guantes de cuero, tipo cabritilla para actividades en general.
Protección de pies y tobillos	Zapatos para supervisión Dama y Varón	Zapatos con caña para supervisión, de alta resistencia al golpe, antitranspirante, dieléctrico.
	Botín uso general	Caña media, alta resistencia al golpe, rígido en la base del tobillo, para prevenir esguinces, cómodos, livianos, antitranspirantes, dieléctricos, planta rígida y antideslizante.
	Bota protectora	Bota industrial: Full PVC con tratamiento de acrílico nitrilo. Fabricado con resina virgen base K-70 Puntera: Acero templado. Punta: Reforzada, proporciona una mayor resistencia al desgaste prematuro Talón y tobillo: Refuerzo doble. Previene la deformación del calzado y ayuda en la prevención de lesiones Planta: Antideslizante, con una resistencia adecuada ante el desgaste.
Ropas Protectora	Buzo Slack	Buzos tipo piloto. Slack de mezclilla. Slack Poplin. Traje desechable. Traje de protección química y ambiental. Primera y segunda capa para el frío. Chaqueta impermeable. Capa o traje completo impermeable.
	Ropa de cuero para trabajos en caliente.	Ropa de soldador fabricada en cuero de alta flexibilidad, debe asegurar la movilidad del trabajador. Debe contar con doble costura interior.

Protección de piel	Bloqueador solar larga duración	Factor de protección mínimo 50. Hipoalergénico.
Protección para exposición a altura	Barbiquejo. Arnés de seguridad. Cabos de Vida. Amortiguador de impacto.	Adhiere perfectamente a la cabeza, dando sujeción total al casco, evitando su caída. Con ganchos de sujeción de plástico. Arnés de cuerpo completo con 4 argollas. cabo de vida doble 1,8m con amortiguador gancho jumbo de apertura de 110mm. Cinta de poliéster. El amortiguador es un sistema anticaída que actúa en el caso que el trabajador caiga al vacío absorbiendo el impacto de frenado.

TÍTULO XXI- DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 108°: Todos los trabajadores de Altimec Ltda., están obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento, respetar y poner en práctica todas las normas básicas de Higiene y Seguridad al igual que las medidas contenidas en él.

ARTÍCULO 109°: De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

ARTÍCULO 110°: El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

El trabajador no podrá hacer mal uso del equipo de protección personal, alterar su diseño original, rayarlo, adosarle dispositivos que no son compatibles, golpearlos o destruirlo de forma intencional para acelerar su renovación.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

ARTÍCULO 111°: Los jefes inmediatos o supervisores deben supervisar y controlar el uso oportuno y correcto de los equipos de protección personal, la aplicación de los procedimientos establecidos y velar por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad definidas en el presente Reglamento, tanto por el personal contratado por la empresa, contratistas y visitas.

ARTÍCULO 112°: Todo trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

ARTÍCULO 113°: El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

ARTÍCULO 114°: Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

ARTÍCULO 115°: A los trabajadores que se les entregue equipos de protección personal a su cargo, deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen sus labores, debiendo mantenerlos en buenas condiciones. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar su equipo de protección personal e informar si estos han sido cambiados, sustraídos, extraviados o deteriorados para solicitar su inmediata reposición.

ARTÍCULO 116°: Todo trabajador estará obligado a registrar su asistencia en forma personal diariamente según el tipo de control que establezca Altimec Ltda. La asistencia debe registrar la hora exacta de entrada y de salida, donde se dé cumplimiento a las exigencias de registro, esto en consideración a la posible ocurrencia de accidentes de trayecto.

ARTÍCULO 117°: El trabajador deberá presentarse en el lugar o área de trabajo debidamente vestido, en condiciones personales que no constituyan riesgo de accidentes durante la ejecución de su labor y en donde existan equipos o maquinarias en movimiento, evitando el uso de ropa suelta, accesorios y atavío personales, tales como anillos, pulseras, gargantillas, piercing, etc.

ARTÍCULO 118°: Cooperar que los lugares de trabajo e instalaciones de uso común se mantengan con un buen estado de limpieza, en orden y libres de desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tal efecto. Además, se debe mantener las vías de tránsito o acceso peatonal despejada de obstáculos, para evitar accidentes o lesiones de cualquier persona que transite por el lugar.

ARTÍCULO 119°: El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales u otros, se harán en lugares

designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, y menos atochar las vías de circulación.

ARTÍCULO 120°: Todo trabajador y jefe inmediato o supervisor debe participar al igual que cooperar de los programas y actividades sobre la prevención de riesgos que se establezcan en el lugar de trabajo.

ARTÍCULO 121°: Todo trabajador y jefe inmediato o supervisor debe cumplir con los procedimientos seguros de trabajo establecidos y acatar las normas, instrucciones, reglamentos y recomendaciones sobre prevención de riesgos.

ARTÍCULO 122°: En caso de producirse un accidente del trabajo, en los términos considerados en la definición legal, el jefe inmediato o quien la empresa designe, deberá enviar al afectado al servicio de urgencia del hospital del IST, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT), esto dentro de las primeras 24 horas de ocurrido.

ARTÍCULO 123°: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que parezca, debe informarlo a la brevedad posible a su jefe inmediato o en su ausencia, al Departamento de Prevención de Riesgos.

El hecho de no denunciar en forma inmediata la ocurrencia de un accidente del trabajo tanto a la empresa como posteriormente al IST, dificultará la debida atención del trabajador.

ARTÍCULO 124°: El trabajador que haya sufrido un accidente y que, como consecuencia de él, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe del Departamento de Personal.

ARTÍCULO 125°: Los trabajadores deberán cooperar con todas las actividades de prevención de riesgos que se realicen en la empresa. En particular, deben cooperar con las investigaciones de accidentes e inspecciones de seguridad que lleve a cabo el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, los jefes directos o supervisores y los profesionales del IST, debiendo aportar los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo y, alternativas de mejoramiento existentes.

ARTÍCULO 126°: Todo trabajador que padezca alguna enfermedad o problema que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá informarlo a su jefe inmediato, el que deberá analizar y adoptar las medidas que procedan. Especial atención se tendrá cuando el trabajador padezca de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya afectado a personas que vivan con él.

ARTÍCULO 127°: Todo trabajador que opere maquinas, herramientas, equipos o dispositivos de trabajo en general a su cargo, deberá preocuparse y cooperar permanentemente del buen funcionamiento y uso de estos, para prevenir cualquiera anomalía que pueda causar un accidente. Especialmente deberán preocuparse de que las áreas de trabajo se mantengan despejadas de obstáculos y controlar otros riesgos que pudieran afectar a otros trabajadores que se encuentran o transitan dentro de su entorno.

ARTÍCULO 128°: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

ARTÍCULO 129°: Todo operador de máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda ser causa de accidente.

ARTÍCULO 130°: 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 131°: Los trabajadores revisarán con la periodicidad fijada por la empresa, las máquinas o herramientas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder así laborar con seguridad en cada jornada de trabajo.

ARTÍCULO 132°: Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina o herramienta deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquiera imprudencia o bromas de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras.

Esta misma precaución, deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

ARTÍCULO 133°: Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefe o a cualquier ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

ARTÍCULO 134°: Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

ARTÍCULO 135°: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

ARTÍCULO 136°: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

ARTÍCULO 137°: 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 138°: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades, como, asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTÍCULO 139°: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

ARTÍCULO 140°: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTÍCULO 141°: Deberá darse cuenta al Jefe Directo, inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTÍCULO 142°: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTÍCULO 143°: Clases de fuego y formas de combatirlo:

Fuegos Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).

Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES) y espumas (LIGHT WATER).

Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad.

ARTÍCULO 144°: Los extintores de espuma y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTÍCULO 145°: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N.º 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTÍCULO 146°: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

ARTÍCULO 147°: Ante cualquiera situación de emergencia, es decir, la ocurrencia de todo hecho que signifique riesgo masivo o altere gravemente los procesos de producción o afecte las instalaciones de la empresa, los trabajadores deberán acatar, obligatoria y disciplinadamente, las instrucciones y ordenes entregadas por la jefatura que esté dirigiendo las acciones.

ARTÍCULO 148°: En las emergencias, los trabajadores deberán colaborar con los jefes designados por la empresa, al evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTÍCULO 149°: Todo trabajador que efectúe reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que le exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberá reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor.

ARTÍCULO 150°: Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando o bloqueando de modo que terceras personas no puedan poner en marcha u operar el equipo que se revisa o repara.

ARTÍCULO 151°: La reparación, mantención o lubricación de las máquinas deben realizarse con ellas detenidas. Para mayor seguridad el operador o mecánico, deberá usar candado u otro medio seguro para abrir el interruptor o circuito eléctrico. Solamente la persona que detuvo la maquina podrá dejar accesible el interruptor para ponerla nuevamente en movimiento.

ARTÍCULO 152°: Los compresores, su equipo auxiliar y recipientes del aire, de gran capacidad, deberán tener válvulas y purgas automáticas, los de menor capacidad deben tener válvulas manuales.

ARTÍCULO 153°: Al término de cada jornada de trabajo deberán desconectar el sistema eléctrico que la impulsa y asegurar todas las herramientas de control, para prevenir el acto de usos de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras.

ARTÍCULO 154°: En general todo trabajador tendrá la obligación de usar o mantener en forma adecuada la maquinaria o equipo, herramientas y materiales que se le asignen y requieran para el cumplimiento de sus funciones, observando y respetando todas las normas y medidas de higiene y seguridad industrial, para prevenir riesgos y la ocurrencia de accidentes de trabajo imputables a su negligencia o descuido.

ARTÍCULO 155°: Respetar en forma estricta las normas de tránsito que se dispongan en los recintos industriales.

ARTÍCULO 156°: Aquellos trabajadores que requieren poseer licencia de conducir municipal o interna de la empresa, u otro carné profesional para desempeñarse en su trabajo, tendrán la obligación personal de mantenerlas al día, renovándolas oportunamente para evitar sus vencimientos.

ARTÍCULO 157°: Mantener la higiene personal, sobre todo procurar no utilizar barba larga (esto para asegurar el buen funcionamiento de los respiradores de seguridad), de tener pelo largo, este debe estar siempre bien tomado bajo el casco.

TÍTULO XXII- DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 158°: Es deber preferente de todo trabajador de Altimec Ltda., respetar y acatar las prohibiciones que impone el presente Reglamento, así como también, respetar aquellas prohibiciones que emanen de instrucciones internas o de prácticas existente en la empresa respecto al correcto y buen desempeño de las regulaciones de higiene y seguridad.

ARTÍCULO 159°: Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

- Fumar o encender fuegos en lugares prohibidos. Sólo se podrá fumar en aquellos lugares que la empresa en forma explícita lo autorice, de conformidad a las normas legales y del presente reglamento.
- Ingresar a recintos o áreas con acceso restringido, no teniendo autorización para ello.
- Provocar desorden, jugar, empujarse, reñir, discutir o realizar acciones temerarias, dentro del recinto de trabajo.
- Promover o participar en juegos o bromas de cualquier tipo que puedan ser causa de accidente en el trabajo.
- Tratarse por cuenta propia las lesiones que hubiere sufrido en algún accidente.

- Falsear o negarse a proporcionar información a jefaturas de la empresa, profesionales del IST y organismos fiscalizadores, en relación con las condiciones y acciones en el trabajo, accidentes y aspectos de seguridad en general.
- Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos o similares, acerca de la seguridad e higiene industrial.
- Usar los tableros designados para afiches de prevención de riesgos u otros documentos relacionados con el trabajo directo, para colocar cualquier otro aviso propaganda no autorizada por el jefe inmediato o experto en prevención de riesgos.
- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües y otros, que existan en las faenas.
- Dormir, comer o preparar alimentos, en el lugar de trabajo.
- Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona. Ni respetar procedimientos de trabajo seguro.
- Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida.
- Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados y otros.

- Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros), o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, anillos, pulseras, collares, aros, etc., especialmente cerca de las transmisiones, de máquinas o equipos.
- Utilizar equipos distractores (celular, audífonos, equipos de música portátiles, etc.) en el puesto de trabajo o mientras desarrolla sus funciones o tareas.
- Alterar de su diseño original herramientas, equipos y maquinaria proporcionada por la empresa o el Cliente.
- No se deberá fabricar herramientas en las áreas de trabajo. Toda "herramienta hechiza" que no cuente con las especificaciones y pruebas técnicas de su elaboración, estarán prohibidas.

ARTÍCULO 160°: Dentro de las prohibiciones, serán consideradas como faltas graves, que constituyen negligencia inexcusable, las siguientes:

- En general, realizar cualquier acción sin utilizar los Procedimientos de Trabajo establecidos y documentos existentes para el complemento de ellos, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido el mismo).
- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
- Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras personas.
- Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- Trabajar sin los Elementos de Protección Personal o sin la ropa de trabajo que la empresa proporciona. Además, como su nombre lo indica los EPP son de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.
- Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización del jefe inmediato.

- Desentenderse, omitir o faltar a las Normas de seguridad y de operaciones impartidas para un trabajo determinado por la Línea de Supervisión, Jefatura Directa o Prevención de Riesgos.
- No participar o negarse a participar de las actividades de prevención de riesgos establecidas por Altimec.
- Dar aviso falso de la ocurrencia de un accidente de trabajo, hecho que no hayan ocurrido a causa o con ocasión directa del trabajo.
- No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejecutar trabajos sin contar con la Documentación de Seguridad mínima establecida: Procedimiento Seguro de Trabajo, Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, Matriz de Identificación de Aspecto e Impacto Ambiental y Análisis seguro de trabajo.
- No participar de las pruebas de vigilancia médica periódica del estado de salud, que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no acudir a las citaciones realizadas por IST cuando corresponda.
- Abandonar el puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidentemente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

TÍTULO XXIII- DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 161°: El trabajador que incurra en cualquier tipo de transgresión que pudiere cometer a sus obligaciones y prohibiciones contractuales a las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento, las instrucciones dadas por el Organismo Administrador, del Área de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y jefaturas correspondientes, será sancionado de acuerdo a su gravedad, con las siguientes medidas disciplinarias, las que serán aplicadas por el respectivo jefe inmediato, en el mismo momento en que se tome conocimiento de la infracción cometida:

a.- **Amonestación verbal por su jefe inmediato:** Medida disciplinaria de grado menor.

Se aplicará para sancionar faltas leves del trabajador, constituyendo la primera advertencia para que enmiende su conducta. Consistente en una represión privada, donde se dejará constancia de este hecho.

b.- Amonestación escrita de su jefe inmediato: Medida disciplinaria de grado medio.

i. La amonestación escrita constituye una medida disciplinaria destinada a sancionar un nº de 3 de faltas leves cometidas por el trabajador, las cuales fueron previamente sancionadas por una amonestación verbal, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

ii. También amonestación escrita constituye una medida disciplinaria destinada a sancionar una infracción que, siendo la primera del trabajador, es una falta evidentemente superior a una falta leve, pero que no significa una causa legal de terminación de su contrato individual de trabajo. Lo cual quedara constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Si se estimare procedente, se informará de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

c.- Amonestación y Multa aplicada por la gerencia de la empresa: Medida disciplinaria de grado alto.

i. Se aplicará para sancionar una falta grave del trabajador que, siendo la primera se entendiendo que por sí sola configura causa legal de terminación de su contrato individual de trabajo, según se establece en el artículo N° 160 del Código del Trabajo, quedando constancia en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Además, se procederá a informar de esta sanción y despido a la Inspección del Trabajo.

ii. También se sancionará una falta grave con la aplicación de una multa hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor, con la obligación de seguir desempeñando sus funciones. El trabajador afectado podrá solicitar reconsideración directamente al representante legal de la empresa, o a quien se designe para tal efecto. Esta situación debe ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción. Se dejará constancia de esta sanción en la hoja de vida del trabajador mediante copia de la carta de censura firmada por el trabajador. Además, se procederá a informar de esta sanción a la Inspección del Trabajo.

Los fondos de tales multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, como también a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores.

ARTÍCULO 162°: Tratándose de infracciones que importen una causal de terminación del Contrato de Trabajo, corresponderá a la empresa resolver entre la aplicación de la multa o la terminación del Contrato de Trabajo al trabajador responsable.

ARTÍCULO 163°: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 164°: Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en sus Decretos complementarios.

ARTÍCULO 165°: El trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa, según lo dispone al Artículo 157° del Código del Trabajo.

TÍTULO XXIV - PROCEDIMIENTO DE RECLAMO

ARTÍCULO 166°: En cumplimiento a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 40, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, a continuación, se reproduce el procedimiento de reclamo establecido en la Ley N° 16.744 y en su Reglamento, el Decreto Supremo N° 101.

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

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

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

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

ARTÍCULO 167°: Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTÍCULO 168°: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% (diez por ciento) de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

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

ARTÍCULO 169°: Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

Esta prescripción no correrá contra los menores de diez y seis años.

ARTÍCULO 170°: En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.

b. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo"

(DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c. En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento de este, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

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

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

ARTÍCULO 171°: En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

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

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

d. En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

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

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

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

ARTÍCULO 172°: Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71° y 72° anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

- a. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- b. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- c. Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- d. Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- e. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- f. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el artículo 80° de la ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional

ARTÍCULO 173°: Para los efectos del artículo 58° de la ley N° 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “Alta Médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

- a. Se entenderá por “Alta Médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

ARTÍCULO 174°: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60° de la ley N° 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.
- f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

- i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77º de la ley N° 16.744 y en este reglamento.”

ARTÍCULO 175º: Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

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

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley N.º 16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

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

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

ARTÍCULO 176°: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE (Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 177°: El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 178°: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

a.- En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N.º 16.744 y de la ley N.º 16.395.

b.- Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la COMERE dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° del Decreto Supremo N.º 101.

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

ARTÍCULO 179°: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley N.º 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

ARTÍCULO 180°: La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

ARTÍCULO 181°: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77° de la ley N.º 16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

TÍTULO XXV - DECRETO SUPREMO N.º 40 DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 182°: El empleador Altimec Ltda., deberá informar e instruir oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. 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 deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de estos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTÍCULO 183°: Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21° a través de los Comités Paritarios de Higiene y seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

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

ARTÍCULO 184°: Al objeto de contar con información consolidada en relación con lo planteado en este título, se detalla las siguientes informaciones, representativa de la empresa, respecto de los riesgos existentes, las posibles consecuencias de ellos y las medidas preventivas a aplicar:

Peligro	Daño	Medidas de Control
1.- Proceso/ Tarea: Operaciones - Mantenimiento		
Tránsito por pisos/superficies irregulares	Contusiones, esquinces por caídas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Tránsito peatonal por vías habilitadas y señalizadas - Uso adecuado de calzado con antideslizante en buen estado - Uso adecuado de lente de protección visual transparente en buen estado
Tránsito por lugares estrechos/entre estructuras	Contusiones por golpes contra estructuras o equipos	<ul style="list-style-type: none"> - Tránsito peatonal por vías habilitadas y señalizadas - Uso adecuado de lente de protección visual transparente en buen estado
Tránsito cerca de maquinaria pesada en movimiento	Fracturas, muerte por atropello	<ul style="list-style-type: none"> - Tránsito peatonal por vías habilitadas y señalizadas - Uso de ropa de trabajo reflectante en buen estado - No transitar ni exponerse en puntos ciegos de camiones o maquinaria pesada - No utilizar elementos distractores en el área de trabajo (celular, audífonos, etc.)
Traslado de carga sobredimensionada en carretilla	Contusiones por caídas al mismo nivel o golpeado contra herramienta	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado de herramientas al interior de la caja de la carretilla sin sobredimensionar - Chequeo previo de carretillas - Uso de la herramienta adecuada al trabajo - Verificar codificación mensual de herramienta según color del mes
Mal manejo manual de cargas	Trastorno musculoesquelético por Sobreesfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> - No manipular cargas mayores a 25 kilos de manera individual - Traslado de herramientas en carretillas - Levantar, empujar y equilibrar carretillas desde sus mangos con ambas manos. Levantar ambos mangos de la carretilla de manera simultánea, manteniendo la espalda recta, empujando con el peso del cuerpo, sin inclinar, rota ni lateralizar el tronco.
Interferencias por trabajos externos	Daños de distinta magnitud	<ul style="list-style-type: none"> - Informar interferencias a ITO y evaluar en AST la presencia de controladores de tráfico, señalizaciones y delimitación de áreas

Exposición a rayos UV de origen solar	Quemadura de piel, daño ocular por exposición a radiación UV soldar	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar diariamente el índice de radiación UV en panel informativo y evaluar en AST - Uso de crema de protección solar FPS 30 o más, sobre toda la superficie cutánea expuesta en horarios de máxima intensidad de radiación: entre las 10:00 y 17:00 en el periodo comprendido entre el 01 de septiembre y el 31 de marzo o cuando el índice UV sea igual o superior a 6 en cualquier época del año - Hidratarse constantemente
Exposición a ruido	Hipoacusia sensorio neural laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar previamente el estado de la protección auditiva - Uso obligatorio y correcto de protección auditiva tipo fono adherida a casco en buen estado. - Inspección previa del estado del protector auditivo: Arnés, almohadillas y esponja interior.
Exposición a material particulado en suspensión	Neumoconiosis/silicosis por inhalación de material particulado con contenido de sílice	<ul style="list-style-type: none"> - Uso obligatorio y correcto de respirador de 1/2 rostro con filtros mixtos P-100, vapores orgánicos y gases ácidos. - Inspeccionar previamente el estado del respirador: pieza facial, correas, arnés, empaque de anillo (o ring), válvulas de inhalación y exhalación y filtros - Efectuar, antes de usar la protección respiratoria, pruebas de ajuste de presión positiva y negativa
	Irritación ocular por contacto con material particulado	<ul style="list-style-type: none"> - Uso correcto de lente de protección visual transparente en buen estado - Inspeccionar lentes antes de utilizarlos
Tránsito por pisos/superficies irregulares	Contusiones, esquinces por caídas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Tránsito peatonal por vías habilitadas y señalizadas. - Uso adecuado de calzado con antideslizante en buen estado. - Uso adecuado de lente de protección visual transparente en buen estado.
Uso de elementos distractores	Contusiones por golpes por, contra o caídas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> - No utilizar elementos distractores en el área de trabajos: celulares, radios portátiles, audífonos, etc. - Mantener orden y limpieza en el área
Presencia de vectores sanitarios	Irritación dérmica por picadura de insectos	<ul style="list-style-type: none"> - Inspección previa de EPP básicos y específicos - Uso obligatorio y adecuado de ropa de trabajo y EPP

		- Chequeo diario de casilleros
Inadecuado manejo manual de cargas	Trastorno muscular por esquelético sobreesfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> - La carga manual desde piso con pala, deberá efectuarse de manera pausada y lenta - No inclinar, torcer (rotar) ni lateralizar (inclinación hacia el costado) la espalda al levantar el material desde piso. - Ubicarse lo más cercano al material acumulado, para disminuir la distancia entre las manos y la espalda al levantar la pala cargada con material - Efectuar siempre movimientos en bloque al cargar material hacia carretilla - Uso de guantes de cabritilla en buen estado
Plataformas en altura sin barandas / falta de grating de piso	Fracturas, muerte por caídas a distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión previa de plataforma y barandas de seguridad - Identificar escotillas abiertas y no exponer extremidades o cuerpo en su interior. - No posicionarse sobre barandas perimetrales ni exponer el cuerpo fuera de las plataformas - Acceder y abandonar el lugar a través de escaleras, usando siempre de 03 puntos de apoyo y pasamanos (no correr) - Uso de casco con barbiquejo
Interferencias por trabajos externos	Daños de distinta magnitud	<ul style="list-style-type: none"> - Informar interferencias y evaluar en AST la presencia de controladores de tráfico, señalizaciones y delimitación de áreas
Tránsito por lugares con poca iluminación en turno noche	Contusiones, esquinces por caídas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Inspección previa de las condiciones de iluminación por parte de supervisor de terreno - Tránsito peatonal por vías habilitadas, señalizadas y demarcadas - Uso adecuado de calzado con antideslizante en buen estado - Uso adecuado de lente de protección visual transparente en buen estado - Mantener en casco, linterna personal cargada y en buen estado. Hacer uso de linternas en lugares con poca iluminación o ante situaciones de emergencia (evacuaciones de la planta o corte general)

<p>Condición climática adversa por frío, viento y/o lluvia</p>	<p>Hipotermia por exposición a temperatura extrema</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso adecuado de ropa térmica en buen estado: Piyama térmico - Uso adecuado de traje resistente al agua, botas o cubre calzado en buen estado - Permanecer al interior de contenedor en periodos de descanso - Realizar ejercicio físico de estiramiento/calentamiento previo antes de ejecutar la actividad - Uso adecuado de guantes de cabritilla en buen estado. Cambiar el EPP al estar húmedo
<p>Movimientos repetitivos/ esfuerzo físico</p>	<p>Lumbago, lesión muscular por sobreesfuerzo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Instruir adecuadamente al personal sobre: Uso adecuado de herramientas (funcionalidad y forma de tomarlas). Fuerza que aplicar y la distribución de la misma en las extremidades. Movimientos mecánicos de extremidades y columna vertical. - Realizar pausas de trabajos o rotación entre el personal involucrado. - Uso obligatorio de calzado con protección metatarsal - Mantener estación de agua con dispensador y vasos operativa en terreno - Hidratarse constantemente
<p>Objetos en el suelo</p>	<p>Heridas, contusiones y hematomas por caídas al mismo nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener orden y aseo constante en el área, vías de tránsito y salidas de emergencia - Retirar todos los residuos generados en bolsas plásticas selladas y disponer en los contenedores de estaciones de disposición primaria al interior de la planta según su tipo - Segregar residuos según clasificación.
<p>Intervención en rejas para retiro de desechos marinos</p>	<p>Atrapamiento, cortes, lesiones traumáticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Uso de guantes de nitrilo para manipular desechos marinos. -No sobrexponer manos o extremidades superiores al interior de la reja móvil. -No utilizar anillos, cadenas, pulseras. -Mantener mangas de la ropa al interior del guante. -Nunca intervenir el equipo de forma mecánica -Instruir al personal sobre la ubicación de botones de

		<p>emergencia (detención de equipo)</p> <p>-Uso de ropa para agua o capa de agua en caso de ser necesario</p>
Inhalación de gases tóxicos y Vapores orgánicos	Muerte, desmayo, asfixia, vómito, irritación	<ul style="list-style-type: none"> - No se deberá ingresar al espacio confinado en ningún momento. - Si existe presencia de algún gas al interior del lugar, se deberá abandonar de manera inmediata el área de trabajo de acuerdo a plan de emergencia estipulado. - Deberá mantener radio de comunicación para mantener contacto con personal en el interior.
Tránsito y ubicación en plataformas de trabajo irregulares o con congestión. Pasillos obstruidos	Golpes, Caídas, contusiones.	<ul style="list-style-type: none"> - Transitar solo por áreas autorizadas. - Mantener sector de acceso al espacio confinado libre de materiales, basura y/o herramientas. - No intervenir en sectores no autorizados. - No intervenir en el proceso al interior del espacio. - Contar con todos los documentos necesarios al inicio de la jornada para no tener que retirarse del lugar. - Uso de E.P.P. adecuados.
2.- Proceso/tarea: Proyectos (Montaje estructural/ piping y obras civiles)		
Desplazamiento por interior de la planta por pisos y superficies irregulares y/o habilitados hacia sector	Contusiones, esguinces, fracturas, atropello.	<ul style="list-style-type: none"> -Transitar por áreas demarcadas y habilitadas para tránsito peatonal. - Verificar presencia de vehículos livianos, camiones o maquinaria antes de realizar el traslado y o señalización por parte de algún palettero. -Realizar recorrido previo al traslado, identificando los lugares interferidos por otras empresas e informarlo a los involucrados en la labor. - Respetar señalética de tránsito provisorio instalados por otras empresas, al igual de advertencia de ingreso a lugares de trabajos. - No posicionarse en la parte trasera de camiones o vehículos lo cual no pueda advertir la presencia del personal.
Tránsito de vehículos y maquinaria pesada	Fracturas múltiples, atropello, incapacidad temporal y/o	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir normativa legal y Manejo defensivo.

	permanente	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión técnica al día. - Conducción de vehículos solamente por personal autorizado. - Permiso de circulación, seguro obligatorio, hoja de vida de conductor - Dar preferencia de paso a peatones. - Respetar señalización existente en planta - Transitar por vías habilitadas - Estar atento en todo momento a vehículos que transiten por el área - Efectuar cruce peatonal por sendas señalizadas - Uso de ropa de trabajo reflectante - El vehículo debe estar debidamente acreditado para ingresar a las Instalaciones. - No posicionarse en puntos ciegos de los vehículos en circulación. - Se deberá realizar check list al vehículo. - Respetar velocidad máxima al interior de planta (20 Km/Hr). - Uso obligatorio de cinturón de seguridad. - No usar elementos distractores mientras conduce.
Radiación U. V	Insolación, quemaduras a la piel, irritación ocular	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de bloqueador solar, legionario, Hidratación constante. - Revisar e indicar índice UV. - Uso ropa manga larga.
Tránsito de peatones por vías de tránsito de vehículos.	Atropellos, incapacidad temporal y/o permanente.	<ul style="list-style-type: none"> - Transitar solo por vías demarcadas. - Efectuar el cruce de calle por pasos peatonales demarcados y habilitados. - No posicionarse en puntos ciegos de los vehículos en circulación.

Exposición a ruido	Hipoacusia sensorio neural laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar previamente el estado de la protección auditiva - Uso correcto de la protección auditiva tipo fono adherida a casco en buen estado.
Mala manipulación manual de carga	<p>Dolor lumbar por sobreesfuerzo.</p> <p>Contusiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No manipular individualmente cargas superiores a 25 kg de peso. - Uso de medios mecánicos para cargas que superen los pesos mencionados anteriormente. - Levantar o sostener realizando fuerza con las extremidades y no con la espalda, manteniendo en todo momento la carga lo más apegada al cuerpo y la espalda recta - No inclinar, lateralizar o rotar el tramo superior del cuerpo al levantar, trasladar o bajar cargas. - No posicionar manos entre o bajo estructuras al momento de proceder con la descarga manual. - Trabajo en equipo y uso de EPP obligatorios.
Manipulación de Herramientas manuales inadecuadas o en mal estado	Contusiones, hematomas, sobreesfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar estado de todas las herramientas previas al traslado y utilización. - Uso de guantes de cabritilla para la manipulación de herramientas y materiales. - Trabajo en equipo y coordinación de apoyo. - Planificar la actividad debidamente antes de ejecutar. - Se deberá instalar barreras duras afianzadas (soportes) para evitar la caída de personal al interior de la excavación. - Se deberá delimitar el área con barreras duras y/o conos con cadenas plásticas. - Instalación de letreros con riesgos asociados a las actividades a desarrollar.
Exposición a material Particulado	Neumoconiosis por inhalación de polvo	<ul style="list-style-type: none"> - Uso correcto de protección respiratoria: Respirador 1/2 rostro con filtro para partículas o mascarilla desechable.
Exposición a carbonatos Tizas	Irritación de los ojos (enrojecimiento), irritación del sistema respiratorio	<ul style="list-style-type: none"> - Utilización adecuada de lentes de seguridad. - Uso adecuado de protección respiratoria, mascarilla desechable para polvo o mascara medio rostro con filtro para partículas (polvo).

		<ul style="list-style-type: none"> - Uso de traje de papel. - HDS del producto a utilizar.
Tránsito por pisos o superficies irregulares	Fracturas, contusiones por caídas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Transitar solo por sendas peatonales y lugares habilitados y señalizados. - Usar calzado de seguridad con antideslizante - Mantener orden y limpieza constante en el área de trabajo.
Interferencias Subterráneas	Corte de cables subterráneos, rasgado o rompimiento de aislación de cables o cañerías de suministros básicos, electrocución.	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación inicial de interferencias. Recorrido con ITO - Realizar reconocimiento inicial con planos o lay out del punto a intervenir, en compañía del ITO a cargo. (Si existen los planos) - Instruir al personal sobre la precaución que se debe tener al trabajar con herramientas conductoras de electricidad. - Contar con herramientas manuales con sistema de aislación eléctrica. (Se deberá buscar la protección más adecuada) - Hacer uso correcto de guantes de cabritilla. - Advertir toda interferencia que no se encuentre especificada en planos o lay out, deteniendo los trabajos e informando inmediatamente al ITO a cargo de la actividad
Trabajos aledaños en ejecución (trabajos con maquinaria pesada, tránsito vehicular, trabajos en caliente, trabajos en altura (vertical).	Contusiones, golpes, atropello, contacto con partículas calientes	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar todos los trabajos aledaños, coordinar respectivamente con otras empresas colaboradoras. - Realizar AST Cruzadas - Señalizar y advertir con el uso de señalética de advertencia, la presencia de Hombres Trabajando. - Designar un lugar como acopio temporal para dejar herramientas y el material excedente de la excavación, implementar un medio de contención que evite el derrame de éste y la dispersión al ambiente (polietileno). - Uso de EPP específico a la actividad a realizar.
Excavación manual y movimientos repetitivos.	Lumbago, lesión muscular, golpes, contusiones, desgarros.	<ul style="list-style-type: none"> - Instruir adecuadamente al personal sobre: Uso adecuado de herramientas de excavación (funcionalidad y forma de tomarlas). Fuerza a aplicar y la distribución de la misma en las

		<p>extremidades.</p> <p>Movimientos mecánicos de extremidades y columna vertical.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar pausas de trabajos o rotación entre el personal involucrado. - El acopio de material deberá estar un a distancia correspondiente a 50% de la profundidad de la excavación. - Uso de polietileno bajo el acopio de material. - Uso de herramientas en buen estado. - Mientras se utilicen chuzos o picotas, el resto del personal deberá mantener una distancia mínima de 2 metros de distancia. - Uso adecuado de E.P.P (básicos y específicos). - Deberán realizar rotaciones programadas o cada 1 hora en los diferentes puestos de trabajo, para evitar movimientos repetitivos. - Para retiro de material del interior de excavación, se utilizará recipientes (baldes) resistentes y afianzarlas con cuerda de perlón.
<p>Trabajos bajo 1.8 mts. Ingreso y salida a excavación (plataforma, andamios, escalas)</p>	<p>Caída distinto nivel, Aplastamiento por desmoronamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de arnés de seguridad con 02 cabos de vida: Se aplicará la medida en caso de existir un medio de sujeción - Hacer uso correcto de guantes de cabritilla al realizar ascenso y descenso. - Uso de cabos de vida anclados a escala al sobrepasar 1.8 mts de excavación (ascenso y descenso) - Verificar estado de escala con check list antes de su uso. - Realizar anclaje fijo y seguro a terreno firme fuera de la excavación - Escala deberá sobrepasar mínimo 1 mt desde cota +0 hacia arriba. - Al sobrepasar 1.8 mts el personal deberá utilizar de forma permanente arnés de seguridad sin cabos en caso de emergencia o rescate. - Realizar check list correspondiente a escala y arnés de

		<p>seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verificar código de colores. - Escala deberá mantener ángulo inferior interno mínimo de 70,5° - Realizar entibación de terreno desde 1.2 mts de profundidad en adelante. - Mantener delimitado acopio de material extraído desde el interior de la excavación. - Realizar acopio de material a mínimo 1.5 mts del borde de la excavación. - Delimitar con barreras duras y letreros la excavación para evitar el ingreso de personal no autorizado o relacionado a la actividad. - Instalación de línea de vida (revisión diaria tarjeta verde) para su utilización. - Revisión de andamios y plataformas de manera diaria, por personal acreditado.
Exposición a rayos UV solar	Insolación, Quemaduras en la piel, deshidratación	<ul style="list-style-type: none"> - Consultar índice UV en panel informativo y aplicar medidas de control - Aplicar crema de protección solar 30 minutos antes de la primera exposición. Reaplicar cada 02 horas (como mínimo) - No exponerse al sol innecesariamente entre las 10:00 y 17:00 - Uso de legionario y ropa de trabajo con mangas largas. - Hidratarse constantemente
Movimiento de material Particulado	Contacto con partículas en suspensión, ingreso de partículas al organismo.	<ul style="list-style-type: none"> - Humectar adecuadamente el punto de excavación. - De ser necesario, realizar excavación con uso de mascarilla desechable. - Contener la dispersión al ambiente de partículas conteniéndola con un polietileno.
Manipulación de herramienta eléctrica de vibración	Trastornos vasomotores, lesiones articulares, lesiones en	<ul style="list-style-type: none"> - Efectuar rotación del uso de la herramienta mínimo cada 30 minutos - Chequeo diario de la herramienta fuente de exposición a

	brazos y piernas	vibraciones segmento mano-brazo - Uso de zapatos con protección al metatarso
Cables eléctricos a nivel de piso	Golpes, contusiones. Caídas	- Canalizar extensiones eléctricas vía aérea
Cables eléctricos sin aislación o aislación deteriorada	Electrocución, quemaduras	- Chequeo diario de extensiones eléctricas - Mantener extensiones lejos de ambientes húmedos o elementos conductores.
Incendio	Quemaduras, asfixia, lesión grave y/o fatal	- Chequeo diario de herramienta, extensiones y tableros - Mantener extintor de PQS 10 kg operativo en terreno - No exponer extensiones y equipos con la humedad
Inestabilidad del terreno	Contusiones por caídas al distinto nivel/	- Dar cumplimiento a NCH N° 349 sobre seguridad en excavaciones, considerando entre otras la distancia que debe tener el material extraído con el borde de la excavación. - Entibación se realizará con planchas metálicas y alzaprimas según memoria de cálculo. - Se instalarán 3 puntales que serán instalados en la parte inferior y superior para la sujeción de planchas - Cada trabajador que realice estas labores deberá estar provisto de todos sus EPP. - Se deberá coordinar trabajos de retiro de alzaprimas y reforzamiento de contención de entibación existente, asegurando que la entibación cuente con resguardo y puntales necesarios para darle estabilidad. - Verificar excavación antes de ingresar. - Barrera de andamios debe instalarse a relación 1:1,5 (3 metros aproximadamente). - Solo personal autorizado podrá ingresar a área de construcción. - Verificar socavones, Moldajes, hormigonado y entibación antes de iniciar los trabajos.
Instalación deficiente de estructura de contención de entibación	Dolor lumbar por sobreesfuerzo.	- No manipular individualmente cargas superiores a 25 kg de peso. - Trabajo en equipo, uso de amarras para sostener vigas e

	Contusiones Derrumbe	<p>instalarlas donde corresponden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Levantar o sostener realizando fuerza con las extremidades y no con la espalda, manteniendo en todo momento la carga lo más apegada al cuerpo y la espalda recta - No inclinar, lateralizar o rotar el tramo superior del cuerpo al levantar, trasladar o bajar cargas - No posicionar manos entre o bajo estructuras al momento de proceder con la descarga manual - Antes de retirar alzaprimas, se deberá asegurar reforzamiento de contención de la entibación existente.
Mal acopio de Material y herramientas	Caída de materiales a distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener todo acopio de material fuera del área de seguridad de la excavación - Uso de muñequeras para herramientas. - Mantener todo material y herramienta fuera del borde la excavación. - No realizar trabajos en vertical, para evitar caída de material o herramienta sobre trabajador expuesto en nivel inferior.
No utilizar arnés de seguridad	Caídas Distinto Nivel, muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Confección y difusión AST (evaluación de riesgos), - Realizar charla en relación a trabajos de altura y uso e inspección de arnés de seguridad - Utilizar arnés de seguridad desde 1.80 con 02 cabos de vida. - Inspección arnés de seguridad completo
Utilización de escala telescópica y/o andamio	Caída distinto nivel, fractura, muerte	<ul style="list-style-type: none"> - - Ascenso por escaleras interiores y cierre de escotilla. - uso protección contra caídas correspondiente, arnés de seguridad con 2 colas afianzado a punto de anclaje y barbiquejo. - Andamiero autorizado y capacitado - No manipular ni usar estructura de andamio si no tiene la tarjeta verde. - Acceso exclusivo a plataformas codificadas con tarjeta verde y revisión diaria vigente

		<ul style="list-style-type: none"> - No retirar o modificar parte de las plataformas armadas. - Verificar que el andamio se encuentre afianzado a estructuras existentes - Para uso de escala telescópica, esta deberá estar amarrada en la parte superior para evitar movilización y/o afirmada por otro trabajador en la parte inferior.
Banco de trabajo para corte inadecuado	Proyección de partículas, cortes, golpeado por, abrasiones, contusiones, hematomas.	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibición de realizar cortes directos en el piso - Uso de banco de trabajo adecuado y de material no inflamable. - Uso de EPP en todo momento
Uso de Esmeril angular	Electrocución, cortes	<ul style="list-style-type: none"> - Chequeo diario de herramientas eléctricas. - Uso de herramientas eléctricas aisladas en puntos de sujeción - Uso de herramienta con código de color. - Adoptar posición cómoda que asegure el control del equipo - No exponer extremidades en la línea de fuego del equipo - No intervenir equipos de su diseño original. - No exponer equipos eléctricos a humedad. - Uso del equipo con todos sus protecciones mecánicas y eléctricas - Intervención del equipo solo por personal autorizado de mantención eléctrica. - Chequeo de equipo antes de su utilización - Revisión de equipo por personal calificado. - Uso traje de cuero - Uso de protección facial - Uso correcto de EPP´s obligatorios - Contar con permiso de Trabajos en Caliente.
Proyección de Partículas	Lesión ocular por golpe por partículas	<ul style="list-style-type: none"> - Uso traje de cuero

	proyectadas	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de protección facial - Uso de protección auditiva - Uso correcto de EPP´s obligatorios - Confinar área con mantas de cuero y/o ignifugas - Contar con extintor operativo en área de trabajo.
Uso de máquina de soldar	Quemaduras, contacto eléctrico	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción previa por parte de supervisor sobre el uso seguro de la herramienta - Trabajo ejecutado por soldador calificado - Uso de máscara de soldar - Uso de traje de cuero completo por parte de todo trabajador involucrado en la tarea - Mantener equipo lejos de lugares húmedos - No mirar directamente la luz del arco - No ejecutar trabajos si el lugar de trabajo se encuentra húmedo o con presencia de humedad - Confinar área con mantas de cuero y/o ignifugas - Contar con extintor PQS 10 kg - Retirar todo material combustible del área - Contar con permiso de trabajos en caliente
Uso de equipo oxicorte	Quemaduras, golpes por explosión, sobreesfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> - Chequeo previo del equipo por maestro oxigenista. - Equipo debe encontrarse codificado con cinta de color del mes. - Revisión y chequeo de líneas con solución jabonosa. - Manómetros del equipo deben encontrarse operativos y ser certificados. - Utilizar equipo con válvulas anti retorno en la salida de los manómetros y en la entrada de los sopletes. - Uso exclusivo del equipo por maestro oxigenista. - Conectar mangueras adecuadas al tipo de gas a utilizar. - Proveer manómetro adecuado al tipo de gas y presión de

		<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar chispero para encendido de llama, nunca encendedor u otro. - Confinar área con mantas de cuero y/o ignifugas - Contar con extintor PQS 10 kg - Retirar todo material combustible del área - Contar con permiso de trabajos en caliente.
Mal manejo de placa compactadora y/o vibro pisón.	Aplastamiento, Contusiones, golpes	<ul style="list-style-type: none"> - Manejar equipo desde sus azas de sujeción con ambas manos en todo momento. - No dejar caer el equipo a piso bruscamente. No dejar equipo apoyado en posición vertical. - Si el equipo deja de ser usado deberá permanecer desconectado de la alimentación eléctrica - Adoptar posición cómoda que asegure el control del equipo - No exponer extremidades en la línea de fuego del equipo - Utilizar careta de protección facial - Uso de zapatos con protección para el metatarso.
Mal retiro de adoquines	<p>Dolor lumbar, Trastorno muscular esquelético por sobreesfuerzo.</p> <p>Caída distinto nivel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar buenas posturas de trabajo - Utilizar arnés de seguridad con 2 colas afianzado a andamio y/o línea de vida. - Uso de EPP Obligatorio. - Ningún trabajador deberá estar dentro de la excavación.
Demolición deficiente con retroexcavadora	Contusiones, golpeado por, caídas igual nivel, atrapamiento, derrumbe.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener distancias seguras con equipo que esté realizando la compactación desde el exterior. - Se deberá mantener una distancia de seguridad de 3 mts desde el borde de la excavación Radio de seguridad relación 1:1,5 (maquinaria y trabajadores) - Mantener segregación de áreas de trabajo - Uso de EPP en todo momento. - Mantener buena coordinación en las labores. - Mientras se realiza demolición con maquinaria

		<p>(retroexcavadora) ningún trabajador deberá estar al interior de la excavación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solo personal autorizado puede ingresar a área de construcción. - Coordinación en todo momento de los trabajos de demolición y trabajos en superficie. - Coordinación en la interacción hombre máquina.
Compactación hidráulica	<p>Caída distinto nivel Golpeado por</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilizar arnés de seguridad con 2 colas afianzado a andamio y/o línea de vida. - Uso de EPP Obligatorio. - Ningún trabajador deberá estar dentro de la excavación.
Movimiento de pala	<p>Golpes, muerte, hematomas, contusiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Señalización del área - Mantener distancia de trabajo - Uso de paletero - Delimitar zonas de trabajo con conos y cadenas plásticas - Mantener y respetar zonas de trabajo
Movimientos incontrolados de la maquina (Betonera, Vibrador de Inmersión)	<p>Contusiones, Atrapamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Antes de arrancar el motor deberán verificar que la palanca de aceleración se encuentre en neutro y que el interruptor de vibración este desconectado - No subirse sobre la maquina ni mantener los pies cerca de esta mientras está en funcionamiento. - Emplear el grado de vibración adecuado según el tipo de material a compactar. - Ajustar la velocidad de desplazamiento al tipo y condición del terreno a compactar. - No abandonar la maquina mientras el motor está en funcionamiento. - Antes de arrancar el motor, comprobar que no haya trabajadores en el radio de acción de la maquina no permitir la presencia de otros trabajadores en el radio de acción de la maquina durante su uso. - Una vez en marcha, verificar su buen funcionamiento mediante la observación de los testigos luminosos. A continuación, mediante maniobras lentas, comprobar que

		<p>todos los mandos responden perfectamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No exponer extremidades - Mantener distancia segura
Vuelco de la maquina	Fracturas, golpes por aplastamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Seguir siempre con la vista la trayectoria de la máquina. - No conducir la máquina de forma que pueda quedarse atrapado entre la máquina y un objeto fijo. - Antes de invertir el sentido de la marcha, comprobar que se dispone de espacio suficiente. - Evitar trabajar cerca de los bordes de excavaciones, zanjas, taludes o desniveles. Mantener una distancia de seguridad a dichos bordes. - Al trabajar en pendientes hacerlo hacia arriba o abajo, evitando realizar giros. No situarse nunca en la dirección de caída de la máquina. No trabajar nunca en dirección transversal a la pendiente. - No trabajar nunca en pendientes superiores a las recomendadas por el fabricante. La pendiente máxima recomendada suele ser del 25 % con la vibración activada y del 35 % con la vibración desconectada. - Mantener distancia segura.
Manipulación de producto químico (hormigón, agua con aditivos, etc.)	Dermatitis, ingreso de partículas al organismo.	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de buzo de papel y guantes de nitrilo. - Uso correcto de careta facial sobre lentes de protección visual transparente - Uso de protección respiratoria P100. - Uso de botas especiales para hormigón.
Falta de iluminación	Golpeado por, caída mismo nivel, atrapamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Instalación de iluminación artificial (focos) - Transitar por zonas habilitadas e iluminadas.
Condiciones climáticas adversas	Exposición al frío o calor	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de legionario en todo momento. - uso de ropa de trabajo adecuada (con mangas largas) - hidratación constante - Revisar e indicar índice UV

		<ul style="list-style-type: none"> - implementación en terreno de sombras artificiales - Uso de ropa de abrigo(frio)
Uso de plataforma superior de camión MIXER	Caída a distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener atención en sus funciones y entorno de trabajo. - Uso correcto de EPP básicos y específicos (arnés de seguridad con 2 cabos de vida) - Uso de 3 puntos de apoyo al subir a la plataforma del camión.
Uso de Sierra Manual	Cortes, golpeado por	<ul style="list-style-type: none"> - Chequeo de herramientas. - Detener el uso de la herramienta al identificar desperfectos. - Adoptar posición cómoda que asegure el control de la herramienta - No exponer extremidades en la línea de fuego de la herramienta - Uso de EPP obligatorios - Revisión previa a material a realizar corte
Uso de escaleras portátiles en mal estado o mal uso de estas	Lesiones por caídas a distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión y chequeo previo del estado de la escalera a utilizar - Uso de escalera acorde a la distancia a alcanzar. Amarrar escalera en la parte superior, si no es posible, solicitar el apoyo a un compañero que ayuda a estabilizarla mientras se accede y permanece en ella. - Posicionar correctamente la escalera, manteniendo una separación de su extremo inferior con respecto al apoyo igual a ¼ de su largo total - Acceder utilizando en todo momento tres puntos de apoyo.
Exposición a Carga suspendida	Golpes, contusiones, esguinces, fracturas, cortes, amputaciones, muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos y herramientas de levante certificadas, chequeadas e inspeccionadas por RIGGER. - Realizar Check List de equipo de levante antes de ejecutar las maniobras. - Señalización de área de maniobras mediante conos, y/o señalética de seguridad. - Presencia Rigger y/o ayudante de operador para todas las

		<p>maniobras.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener distancia segura de las maniobras. - No intervenir personal no autorizado. - No ubicarse bajo la carga mientras se encuentra suspendida. - No exponer extremidades bajo la carga mientras es maniobrada, retirada o movida. - No ubicarse en la cercanía al área de descarga y acopio de la carga. - Uso de vientos (02). - La maquinaria deberá extender sus estabilizadores al 100% de su capacidad, usar zapatas estabilizadoras. - Verificar presencias de equipos y/o tendidos eléctricos y dar cumplimiento a la tabla de distancia segura indicada en éste procedimiento, además se deberá aterrizar con una barra Cooper el equipo cuando se encuentre en las cercanías de los mismos.
<p>Accesorios de Izaje: accesorios en mal estado, no certificados, Accesorios mal instalados</p>	<p>Golpes, fracturas, cortes, amputaciones, aplastamientos, muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accesorios de izaje (eslingas, grilletes, estrobos) certificados, chequeados e inspeccionadas por RIGGER. - Realizar pruebas de levante antes de izar cargas. - Realizar Check List de equipo de levante antes de ejecutar las maniobras. - Señalización de área de maniobras mediante conos, y/o señalética de seguridad. - Presencia Rigger para todas las maniobras. - Mantener distancia segura de las maniobras. (5 metros) - No intervenir personal no autorizado. - No ubicarse bajo la carga mientras se encuentra suspendida. - No exponer extremidades bajo la carga mientras es maniobrada, retirada o movida. - No ubicarse en la cercanía al área de descarga y acopio de la carga.

		<ul style="list-style-type: none"> - Uso de 02 vientos para estabilizar las cargas durante su traslado - El camión plumo deberá extender sus estabilizadores al 100% de su capacidad, usar zapatas estabilizadoras. - Realizar evaluación de izaje. - Verificar presencias de equipos y/o tendidos eléctricos y dar cumplimiento a la tabla de distancia segura indicada en este procedimiento
Tránsito por borde de excavación	Fracturas, incapacidad temporal y/o permanente	<ul style="list-style-type: none"> - Peso máximo a manipular de manera individual 25 kilos - - Uso de medios mecánicos para cargas que superen los 25 kilos de pesos - - Uso de guante de cabritilla.
3.- Proceso/Tarea: Trabajo Administrativo		
Conectar y/o sobrecargar enchufes (a red eléctrica)	Contacto eléctrico directo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación sobre riesgos eléctricos.
Manipulación de agua caliente para consumo	Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción riesgos de manipular productos calientes
Digitación continua en PC	Trastorno musculo esquelético por movimiento repetitivo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación Trastornos Músculo esqueléticos de extremidades superiores por parte del Organismo Administrador. - Realizar ejercicio de distensión y elongación de extremidades
Adopción de posturas forzadas	Trastorno musculo esquelético por posturas forzadas	<ul style="list-style-type: none"> - Adquirir set de escritorio ergonómico con el Organismo Administrador (apoya muñeca, apoya mouse). Realizar ejercicio de distensión y elongación de extremidades.
Digitación continua en PC / iluminación deficiente	Exposición a luz de PC	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicar pantalla respecto a la entrada de luz - Disposición adecuada de la luminaria, contraste entre la pantalla y el entorno.
Teletrabajo	Cajones abiertos, mobiliario mal dispuesto.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener el lugar dispuesto para el trabajo, ordenado y solo con lo que se necesita.
	Malas posturas en silla, mesa o altura del computador	<ul style="list-style-type: none"> - Sentarse correctamente en las sillas: ocupar todo el asiento, apoyar los pies en el suelo, descansar la espalda en el respaldo desde el comienzo de los omóplatos. Ubicarse lo más cercano a la mesa o escritorio, acomodar la pantalla a una altura de cm. aproximadamente de inclinación, el antebrazo debe quedar en posición horizontal, el computador o teclado deben estar lo más cercano al cuerpo.

		Realizar a lo menos 5 minutos de pausa activa para las manos y cuello. Utilizar Mouse para evitar cansancio en la muñeca de la mano.
	cables eléctricos atravesados en pasillos o zonas de movilidad.	- Instrucción sobre cómo mantener el orden de los cables en casa.
	sobrecarga de enchufes.	- Utilizar instalaciones eléctricas en buen estado. Desenchufar artefactos eléctricos que no esté utilizando.
	líquidos calientes sobre manos, brazos o piernas.	- Evita consumir alimentos o líquidos que por derrame pudieran ocasionar un accidente. Evite manipular líquidos cerca de sus teclados o Mouse.
	Riesgo psicosocial	- Considerar la necesidad de tener un lugar aislado que impida que la vida laboral se combine con la familiar, para evitar sobrecarga. Procurar que las condiciones de ventilación e iluminación sean las adecuadas para desarrollar la labor. Definir previamente pausas de trabajo que permitan también alimentarse, hidratarse u otros. Es importante respetar los horarios de entrada, salida y de almuerzo. Definir con anterioridad horarios para desarrollar reuniones periódicas con sus jefaturas y sus pares.

4.- Proceso/ Tarea: Inspección Técnica de obra.

Radiación UV solar	Quemadura dérmica y/u ocular por exposición a radiación UV solar	Consultar diariamente índice UV en panel informativo y aplicar medidas de control. Aplicar crema de protección solar 30 minutos antes de la primera exposición. Reaplicar cada 02 horas como mínimo Tratar de no exponerse al sol innecesariamente entre las 10:00 y 17:00. Hidratarse constantemente
Tránsito por pisos o superficies irregulares	Contusiones por caídas al mismo nivel	Transitar solo por vías demarcadas y lugares habilitados. Usar calzado de seguridad con antideslizante.
Exposición a Ruido	Hipoacusia laboral por exposición a ruido	Uso correcto de protección auditiva tipo fono adherida a casco en zonas con exposición a ruido.
Exposición a material particulado.	Neumoconiosis por inhalación de polvo	Uso mascarilla desechable o respirador de medio rostro con filtros mixtos (dependiendo del tipo de agente presente en el ambiente).

No utilizar arnés de seguridad	Caídas Distinto Nivel, incapacidad temporal y/o permanente	<p>Ascenso por escaleras interiores y cierre de escotilla.</p> <p>Autocuidado.</p> <p>Realizar charla en relación a trabajos de altura y uso e inspección de arnés de seguridad</p> <p>Utilizar arnés de seguridad con dos cabos de vida.</p> <p>Verificar tarjeta de que el andamio está operativo</p> <p>Inspección arnés de seguridad completo</p>
Tránsito por piso o superficies irregulares (plataformas provisorias)	Contusiones, fracturas, esguinces, muerte	Asegurar que se mantenga el orden y el aseo en el lugar de trabajo, Transitar solo por lugares iluminados y habilitados, utilización de Arnés de seguridad y chaleco salvavidas, Autocuidado, trabajo en equipo.
Posturas inadecuadas de las extremidades superiores	Lesiones musculo esqueléticas	No posicionar más del 50% del cuerpo fuera de plataformas de trabajo (andamios o plataformas provisorias)
Equipos con altas T°	Quemaduras, Estrés por Calor, deshidratación	Mantener distancia con equipos con alta temperatura.
Equipos en funcionamiento	Atrapamiento, golpes por, desmembramiento.	Mantener distancia con equipos con alta temperatura.
Tránsito de maquinaria pesada.	Atropello	<p>Respetar sendas peatonales.</p> <p>Cruzar la calle por lugares establecidos.</p> <p>Poner atención al movimiento del vehículo, no pasar por detrás del mismo.</p>
Carga izada con Camión Pluma	Golpes, contusiones, esguinces, fracturas, cortes, amputaciones, incapacidad temporal y/o permanente	<p>Respetar la señalización de área de maniobras, conos, y/o señalética de seguridad.</p> <p>Respetar la instrucción del Rigger y/o ayudante de operador para todas las maniobras.</p> <p>Mantener distancia segura de las maniobras.</p> <p>No intervenir personal no autorizado.</p> <p>No ubicarse bajo la carga mientras se encuentra suspendida.</p> <p>No exponer extremidades bajo la carga mientras es maniobrada, retirada o movida.</p>

		No ubicarse en la cercanía al área de descarga y acopio de la carga.
Exposición a carga suspendida	Fracturas, aplastamiento de extremidades, incapacidad temporal y/o permanente	<ul style="list-style-type: none"> - No exponerse ni exponer extremidades bajo cargas suspendidas o en zonas de aprisionamiento - Mantener distancia mínima de 05 metros de carga izada
Arranque involuntario del equipo, descarga inesperada de energía peligrosa (eléctrica, mecánica)	Fracturas, lesiones graves, incapacidad temporal y/o permanente, contacto eléctrico, quemaduras.	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación del procedimiento de bloqueo y etiquetado (LOTO) por parte de todo el personal que intervendrá en la ejecución de la tarea determinada - Verificar la remoción de todas las fuentes de energías involucradas y señalizadas en formulario LOTO - No intervenir equipos sin autorización - Mantener distancia con equipos en funcionamiento
Herramientas y materiales no asegurados en altura	Caída de material y herramientas, golpeado por/contra, contusiones, hematomas	<ul style="list-style-type: none"> -No posicionarse bajo la vertical de plataformas en elevación.
Acceso inadecuado por plataformas de andamios, sin usar arnés de seguridad, arnés en malas condiciones, sin revisión o mal uso del mismo	Contusiones múltiples, fracturas, incapacidad temporal y/o permanente por caídas desde distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> - Acceso con evaluación médica para trabajo en altura física vigente - Uso de arnés de seguridad conectado durante todo el acceso a estructuras de andamios (rosetas) por sobre el nivel de los hombros con 02 colas de vidas - Mantener escotillas de acceso a plataformas cerradas - Uso obligatorio de casco con barbiquejo - Inspección diaria de arnés de seguridad y cabos de vida - No se deberá permanecer en el andamio al momento de ser trasladados de un lugar a otro (para el caso de andamios con ruedas) - Permanencia de 02 trabajadores como máximo por plataforma - Solo acceder a andamio con tarjeta verde
Plataformas de andamios en mal estado o montaje inadecuado	Contusiones múltiples, fracturas, incapacidad temporal y/o permanente por caídas	<ul style="list-style-type: none"> - Solo utilizar andamios con tarjetas verde

	desde distinto nivel.	
Exposición a material particulado	Neumoconiosis por inhalación de polvo	- Uso mascarilla desechable y/o respirador de medio rostro con filtros P-100
Proyección de Partículas incandescentes	Quemaduras, incendios.	- Mantener distancia segura a proyección de partículas incandescentes. - No intervenir en taller de soldadura o taller de terreno sin previo aviso. - Respetar las señalizaciones de advertencia - Cumplir con procedimiento de Trabajos en Caliente.
Exposición a humos metálicos.	Daños o alteraciones a las vías respiratorias, irritación pulmonar, fiebres por humos derivados del metal	- Uso de respirador medio rostro con filtro para humos metálicos (cuando corresponda)
Superficies calientes/filosas	Quemaduras, cortes, lesiones a la piel	- No tocar superficies donde se ejecuten trabajos de soldadura o corte. - Uso de guantes.
Exposición a radiación no ionizante	Daños o alteraciones en la visión	- No ingresar o intervenir en sectores donde se realiza soldadura. - No mirar fijamente los puntos de soldadura en terreno. - Controlar la contención aplicada en terreno (confinamiento)
Uso inadecuado de equipo alza hombres, sin usar arnés de seguridad, arnés en malas condiciones, sin revisión o mal uso del mismo	Contusiones múltiples, fracturas, incapacidad temporal y/o permanente por caídas desde distinto nivel, volcamiento	- Acceso con evaluación médica para trabajo en altura física vigente - Uso de arnés de seguridad con 2 colas de vida conectado en todo momento a punto de anclaje existente en equipo - Uso obligatorio de casco con barbiquejo - Inspección diaria de arnés de seguridad y cabos de vida - Permanencia de 02 trabajadores como máximo por plataforma - Verificar estabilidad y soporte de terreno previo a subir al equipo.
Trabajo en altura mediante uso equipo alza	Caída distinto nivel, Contusiones leves o	- Equipo alza hombre con documentación al día, debe contar con paletero para tránsito , posicionamiento y

hombre en mal estado o mala operación de este	graves, fracturas, hematomas, traumatismo, incapacidad temporal y/o permanente	operación en todo momento, respetar velocidad máxima interior planta 15 km por hora, verificar soporte y estabilidad del terreno previo a posicionamiento de equipo alza hombre, uso protección contra caídas correspondiente, arnés de seguridad con 2 colas afianzado a punto de anclaje existente en equipo alza hombre, se utilizara absorbedor de impacto sobre los 5 metros de altura, check list protección contra caídas, operador autorizado y capacitado - Equipo de elevación de personal debe estar certificado - Operador debe contar con certificación vigente
Caída a distinto nivel	Golpes, contusiones, esguinces, fracturas.	- Mantener distancia segura a la orilla de la excavación. - -No posicionarse en la orilla de la excavación. - -No posicionarse sobre los acopios temporales del material retirado.
Atropello	Golpes, contusiones Pérdida de conciencia Paro respiratorio	- No ubicarse en el radio de movimiento de excavadoras o camiones de la actividad. - Respetar la señalización del señalero de advertencia. - No ubicarse detrás de la maquinaria.
Atmosfera Peligrosa: Deficiencia de Oxigeno (< 19,5 %) Atmósfera rica en oxigeno (>23,5 %) Presencia de Gases al interior del espacio Confinado.	Daños neurológicos, Muerte, Contusiones.	- Solicitar medición de atmósfera. - En caso de existir una atmósfera peligrosa por falta o exceso de oxigeno o por presencia de algún gas contaminante, no se deberá ingresar al espacio confinado hasta que la atmósfera sea segura. - En caso de que los trabajos sientan algún malestar u olor extraño deberán abandonar el espacio confinado e informar al Supervisor. - Mantener vigía fuera del espacio confinado llevando el control de ingreso, salida y comunicación - Uso de respirador FULLFACE con filtro mixto P100, gases ácidos y vapores orgánicos.
Teletrabajo	Cajones abiertos, mobiliario mal dispuesto.	- Mantener el lugar dispuesto para el trabajo, ordenado y solo con lo que se necesita.
	Malas posturas en silla, mesa o altura del	- Sentarse correctamente en las sillas: ocupar todo el asiento, apoyar los pies en el suelo, descansar la espalda en el respaldo desde el comienzo de los omóplatos.

	computador	Ubicarse lo más cercano a la mesa o escritorio, acomodar la pantalla a una altura de cm. aproximadamente de inclinación, el antebrazo debe quedar en posición horizontal, el computador o teclado deben estar lo más cercano al cuerpo. Realizar a lo menos 5 minutos de pausa activa para las manos y cuello. Utilizar Mouse para evitar cansancio en la muñeca de la mano.
	cables eléctricos atravesados en pasillos o zonas de movilidad.	- Instrucción sobre cómo mantener el orden de los cables en casa.
	sobrecarga de enchufes.	- Utilizar instalaciones eléctricas en buen estado. Desenchufar artefactos eléctricos que no esté utilizando.
	líquidos calientes sobre manos, brazos o piernas.	- Evita consumir alimentos o líquidos que por derrame pudieran ocasionar un accidente. Evite manipular líquidos cerca de sus teclados o Mouse.
	Riesgo psicosocial	- Considerar la necesidad de tener un lugar aislado que impida que la vida laboral se combine con la familiar, para evitar sobrecarga. Procurar que las condiciones de ventilación e iluminación sean las adecuadas para desarrollar la labor. Definir previamente pausas de trabajo que permitan también alimentarse, hidratarse u otros. Es importante respetar los horarios de entrada, salida y de almuerzo. Definir con anterioridad horarios para desarrollar reuniones periódicas con sus jefaturas y sus pares.

5.- Emergencias:

Sismos de gran envergadura	Contusiones múltiples, fracturas, muertes.	- Aplicación del Plan de preparación y respuestas ante emergencias de Altimec o del Sitio donde se desarrollen las funciones.
Incendio	Quemaduras, lesiones graves, fatales, pérdida de conciencia.	- Aplicación del Plan de preparación y respuestas ante emergencias de Altimec o del Sitio donde se desarrollen las funciones.
Tsunami	Inundación total de las instalaciones, contusiones múltiples, fatalidad.	- Aplicación del Plan de preparación y respuestas ante emergencias de Altimec o del Sitio donde se desarrollen las funciones.
Accidente grave / fatal	Contusiones múltiples, fracturas, pérdida de	- Aplicación del Plan de preparación y respuestas ante emergencias de Altimec o del Sitio donde se desarrollen las

	conciencia, muerte	funciones. - Dar cumplimiento a lo establecido en la Circular N°3335, dando aviso oportuno a las autoridades.
Contagio por COVID-19 <i>(Ver Anexo N°1)</i>	Fiebre temperatura corporal de 37,8 °C o más, Tos, Disnea o dificultad respiratoria, Dolor torácico, dolor de garganta, dolores musculares, Calofríos, Cefalea o dolor de cabeza, Diarrea, Pérdida brusca del olfato, pérdida brusca del gusto.	- Aplicación de ALT-GSSO-PL-12 Plan de Contingencia COVID-19_Rev 2. Cumplimiento Protocolos MINSAL respecto a COVID-19. Cumplimiento de estándares Salud Ocupacional (uso de mascarilla, distanciamiento social de 2 metros, lavado de mano constantemente, uso de alcohol gel, limpieza y desinfección de instalaciones, oficinas, bodegas y vehículos, en el transporte y en la vía pública uso permanente de mascarilla).
Manifestaciones y Movimientos Sociales	Lesiones traumáticas, Muerte.	- Reuniones de líderes ALTIMEC cuando ocurran movimientos sociales, definición de cambio de horarios de ingreso y salida del trabajo, o en su defecto, la aplicación de la modalidad de Teletrabajo. Cambio de rutas de transporte y tránsito. Coordinación con los clientes para el análisis de condiciones de trabajo y seguridad. Realizar turnos éticos (solo el personal necesario). Uso de lentes de seguridad para el traslado.

TÍTULO XXVI- DE LOS COMITÉS PARITARIOS, ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO.

ARTÍCULO 185°: En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad integrados igualmente por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744 serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.

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

Los miembros de los Comité Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

ARTÍCULO 186°: En caso de que a la empresa le corresponda formar comité paritario de higiene y seguridad y departamento de prevención de riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en el artículo 66 bis de la Ley 16.744 y Decreto Supremo N° 76, que regula la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.

ARTÍCULO 187°: Son funciones del Comité Paritario:

- a. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
- c. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la Empresa.
- d. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- e. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g. Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

TITULO XXVII - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

ARTÍCULO 188°: (Artículo 211-F, Código del Trabajo) Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTÍCULO 189°: (Artículo 211-G, Código del Trabajo) El empleador velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

ARTÍCULO 190°: (Artículo 14°, D.S 63) De acuerdo con lo que establece Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos asociados al manejo o manipulación Manual de Carga, cuando aplique, la empresa deberá generar un Sistema de Gestión para prevenir posibles lesiones a los trabajadores que ejecuten trabajos.

ARTÍCULO 191°: Para efectos de la instrucción en la manipulación de carga, ella será realizada durante el proceso de inducción que tendrá cada trabajador, no obstante, lo cual, el supervisor de este deberá controlar y corregir permanentemente las desviaciones que se produzcan durante la ejecución de las tareas en general y en particular, respecto de esta actividad.

ARTÍCULO 192°: (Artículo 211-H, Código del Trabajo) Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

ARTÍCULO 193°: (Artículo 211-I, Código del Trabajo) Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

ARTÍCULO 194°: (Artículo 211-J, Código del Trabajo) Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XXVIII - DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

ARTÍCULO 195°: (Artículo 19, Ley 20.096) Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N.º 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

ARTÍCULO 196°: En la circunstancia que un trabajador se encuentre expuesto a radiación ultravioleta, la empresa le proveerá, durante dicho período de tiempo, de las medidas de control, señaladas dentro del Plan de Protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV de Origen Solar de Altimec, esto de acuerdo a lo establecido en la Guía Técnica de radiación UV de origen solar.

Medidas de Control:

Ingenieriles:

Para los casos en que la exposición del trabajador sea de forma directa, y las características del trabajo obliguen a mantenerse en el lugar de forma permanente, se deberán considerar entre otras y como mínimo las siguientes medidas ingenieriles:

- Utilización de elementos artificiales para producir sombra, esto se basa en realizar un adecuado sombraje o eliminar el paso de la radiación, con el uso de techos móviles o mallas oscuras de trama tupida, proporcionando sombra en el área específica o individualizada.

Áreas donde se deberá considerar la aplicación de este control: Obras Técnicas o proyectos.

Administrativas:

- Implementación del Plan para protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV de Origen Solar y su difusión a todos los trabajadores.
- Informar e instruir sobre el "Índice de Radiación Ultravioleta".
- Para aquellas actividades que sean reprogramables, el horario de almuerzo y reposo se definirá durante las horas de mayor intensidad de radiación. Además, dentro de estas mismas actividades, se realizará rotación de personal o reposo bajo sombra cada vez

que sea necesario, gestionando con la supervisión de la actividad una rotación permanente que permita que el trabajador no se encuentre expuesto más de una hora continua. La evidencia objetiva de este control quedará registrada en el documento ALT-GSSO-R-17C Aplicación Bloqueador Solar.

- En cada Procedimiento Seguro de Trabajo (PST) y Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), se incorporará el riesgo de exposición a radiación U.V de origen solar, indicando en los mismos las medidas de control a aplicar según el tipo de trabajo y su difusión.
- Se realizará instrucción y capacitación a todos los trabajadores sobre los riesgos de la exposición a radiación ultravioleta de origen solar, utilizando para ello el documento ALT-SIG-R-08A Capacitación; además se instruirá sobre los métodos de trabajo correcto y la importancia de dar cumplimiento a las medidas de seguridad recomendadas en cada instrucción.

Contenidos mínimos que se deberán considerar en las capacitaciones:

- ✓ Qué es la radiación UV y qué factores inciden en el mayor riesgo, el ozono atmosférico y la capa de ozono.
- ✓ Efectos en la salud por exposición a radiación UV.
- ✓ Expuestos y puestos de trabajo de Altimec en riesgo dentro en el sitio de trabajo.
- ✓ Mediciones ambientales realizadas por la Dirección Meteorológica de Chile. Interpretación de resultados y factores que inciden en su modificación.

Elementos de Protección Personal:

- ✓ Anteojos de Seguridad con filtro UVA y UVB.
- ✓ Gorro Legionario (cubrenuca) Protector UV 50+.
- ✓ Protector solar en crema FPS 30+.
- ✓ Ropa de trabajo con certificación filtro UV.
- ✓ Ropa de trabajo manga larga.

TITULO XXIX - MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE MODO DE PREVENIR TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES.

ARTÍCULO 197°: DS 4 /2011 MINSAL modifica el DS 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo en lo que respecta a la prevención de los trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores.

Los empleadores deberán evaluar los factores de riesgo asociados a estos trastornos de acuerdo con la Norma Técnica que dictará el Ministerio de Salud y a los factores que se indican en el decreto.

El empleador deberá eliminar o mitigar los riesgos detectados aplicando un programa de control conforme a la Norma Técnica aludida.

El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo en la forma que se indica.

ARTÍCULO 198°: La empresa, según lo indicado en la Norma Técnica, deberá generar cuando corresponda un Sistema de Gestión para prevenir posibles trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EE. SS) de los trabajadores.

TITULO XXX - MEDIDAS DE PROTECCION PARA LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A SILICE

ARTÍCULO 199°: Según el instituto de salud pública (ISP), además del decreto supremo 594, ley 16744 y D.S° 109 se establece la creación del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis (PLANESI) en atención a la declaración conjunta echa en el 2007 por los ministerios de salud y del trabajo y de previsión social en que instruyen a las instituciones técnicas competentes de ambos ministerios que en el más breve plazo formulen y participen en su análisis e implementación

Esta guía técnica constituye una herramienta práctica para los equipos de salud que atienden a trabajadores que por la naturaleza de su ocupación presentan el riesgo de contraer silicosis.

Esta propuesta de programa global para la eliminación de silicosis se ha propuesto como meta la erradicación de la enfermedad en el 2030.

ARTÍCULO 200°: La empresa según lo indicado en el Protocolo PLANESI, deberá generar cuando corresponda un Sistema de Gestión para prevenir consecuencias de la exposición de trabajadores a Sílice.

TÍTULO XXXI - MEDIDAS DE PROTECCION PARA LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RUIDO OCUPACIONAL

ARTÍCULO 201°: Según la norma técnica 125 que establece el protocolo de exposición ocupacional a ruido (PREXOR) se debe considerar lo siguiente: En este contexto, la Subsecretaría de Salud Pública a través del Departamento de Salud Ocupacional en atribución a lo dispuesto por el artículo 21 del D.S. N° 109/68 y la letra g) del artículo 72 del D.S. N°101/68, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en virtud de la problemática existente a nivel nacional respecto de la exposición ocupacional a ruido por parte de los trabajadores, y por ende, de las enfermedades generadas producto de esta exposición, estableció como línea de trabajo la obtención de un protocolo que establezca los requerimientos mínimos para la implementación de programas de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores con exposición ocupacional a ruido. Así como también, la derivación del trabajador post determinación del daño, en cuando a la intervención de puesto de trabajo, rehabilitación, reeducación profesional y derivación médico legal.

Este protocolo se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorio neural Laboral (HSNL) por dicha exposición.

ARTÍCULO 202°: La Empresa, según lo indicado en el Protocolo PREXOR, deberá generar cuando corresponda un Sistema de Gestión para prevenir las consecuencias de la exposición ocupacional al ruido en los trabajadores.

TÍTULO XXXII - MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTÍCULO 203°: Desde el 01 de septiembre de 2013 todas las empresas y organismos del País deben implementar el "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo", cuyo objetivo principal es identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de los lugares de trabajo.

A contar del día 02 de septiembre de 2016, comenzó a regir la Circular N° 3243 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la cual "Imparte instrucciones a los Organismos Administradores del Seguro de la Ley 16.744 sobre la metodología de evaluación e intervención en riesgos Psicosocial Laboral".

ARTÍCULO 204°: Le corresponde al empleador la obligación de realizar la identificación, evaluación y acciones necesarias, basadas en lo determinado en el Protocolo, para así fortalecer aquellos aspectos que pudiesen mejorar el bienestar y salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 205°: La empresa, según lo indicado en el Protocolo de Riesgos Psicosociales, deberá generar cuando corresponda un Sistema de Gestión para mitigar las posibles consecuencias en la Organización.

TÍTULO XXXIII - REGULA EL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION

ARTÍCULO 206°: Con fecha 14 de enero del 2007, entró en vigor la Ley N.º 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Esta ley regula, entre otras materias, la responsabilidad que, en materia de salud y seguridad en el trabajo, tiene la empresa que contrate o subcontrate con otras la realización de una obra, faena, o servicios propios de su giro.

De esta forma, la empresa dueña de la obra, faena o servicio, tiene la obligación, junto al contratista o subcontratista, de considerar todas aquellas medidas para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores contratados y subcontratados.

El nuevo art. 66 bis de la Ley N°16.744, establece que la Empresa debe vigilar el cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad por parte de dichos contratistas o subcontratistas, debiendo para ello implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Para el solo efecto del cómputo del número de trabajadores, deberán considerarse a los trabajadores transitorios que prestaren servicios transitorios en la obra, faena o servicio.

OBJETIVOS

a. Establecer los procedimientos administrativos, requerimientos y obligaciones en Prevención de Riesgos que deben cumplir las Empresas Contratistas y Subcontratistas, durante el desarrollo de actividades y/o servicios contratados por la empresa, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

b. Indicar los requerimientos de control de riesgos y procedimientos de control interno que deben cumplir estas empresas.

c. Establecer la responsabilidad de las diferentes unidades involucradas en la administración de estos contratos.

d. Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 66 bis de la Ley N.º 16.744 y en el Decreto Supremo N.º 76, de 2006, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de la obligatoriedad de contar con un Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas, como herramienta básica de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO 207°: Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, debido a un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

TÍTULO XXXIV – DEL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ARTÍCULO 208°: Modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Se entiende por trabajo a distancia: aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y por teletrabajo, aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

ARTICULO 209°: Derechos del trabajador con modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Los trabajadores en modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo mantendrán los mismos derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo que todo otro trabajador, sin perjuicio de las adecuaciones necesarias de estos derechos atendida la naturaleza de estas modalidades de trabajo.

El empleador, en el ejercicio de sus derechos y obligaciones, no podrá vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

ARTICULO 210°: Obligaciones para empleadores y trabajadores

I. Obligaciones de los empleadores:

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, conforme a lo dispuesto por el 184 del Código del Trabajo. De este modo, el deber que pesa sobre el empleador respecto de sus trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deriva de esta obligación general.

En concreto, el empleador estará obligado a lo siguiente:

a) Gestión de riesgos: El empleador debe gestionar los riesgos laborales presentes en el domicilio del trabajador o el lugar en que hayan de prestarse los servicios.

Específicamente, en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5º y 42 del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, incluyéndose además, todos aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

b) Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos e Instrumentos de Evaluación:

1) En los casos en que se haya estipulado que los servicios serán prestados en el domicilio del trabajador o en un lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador, adecuada y oportunamente, las condiciones mínimas de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, a través de la confección de una "Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos" en el puesto de trabajo.

Para la confección de esta Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, el empleador deberá identificar y evaluar:

- a) Las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza.
- b) La naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

El Organismo Administrador donde se encuentre adherido el empleador, deberá poner a su disposición un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Los trabajadores tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionada con amonestación verbal, amonestación escrita y multa.

La matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser confeccionada por el empleador dentro de un plazo de 30 días contados desde que el trabajador le haga entrega del instrumento de autoevaluación referido. Asimismo, una vez confeccionada la matriz, el empleador deberá informarla a su Organismo Administrador dentro de un plazo de 3 días.

2) En aquellos casos en que los servicios puedan, por su naturaleza, prestarse en lugares distintos, y se haya pactado que el trabajador puede libremente elegir el lugar donde prestarlos, el empleador deberá comunicar al trabajador los riesgos inherentes a las labores encomendadas, las medidas de prevención que se deben adoptar y los requisitos mínimos de seguridad que deben considerar por parte del trabajador a la hora de elegir el lugar de trabajo.

En este caso, no será necesaria la confección de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

ARTICULO 211°: Obligación de informar los riesgos laborales:

El empleador tiene la obligación de informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador.

La información mínima que debe ser proporcionada al trabajador, debe referirse a:

Características mínimas del lugar de trabajo.

Organización del tiempo de trabajo.

Características de los productos que se manipularán, forma de almacenarlos y uso de elementos de protección personal.

Riesgos a los que eventualmente se puede exponer y medidas preventivas.

Prestaciones del Seguro de la Ley 16.744 y procedimientos de acceso a las mismas.

ARTICULO 212°: Programa de trabajo preventivo:

Dentro de los 15 días posteriores a la confección de la matriz, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que debe contener, al menos, lo siguiente:

Medidas preventivas y correctivas inmediatas a adoptar antes del inicio del trabajo en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Medidas preventivas y correctivas a implementar con posterioridad al inicio de la modalidad respectiva.

Plazo de ejecución de las medidas.

Obligaciones del trabajador en la implementación de dichas medidas.

Las medidas preventivas y correctivas, estas deben ser aplicadas en el siguiente orden de prelación:

Eliminación de riesgos.

Control de riesgos en su fuente.

Reducción al mínimo de riesgos, mediante medidas de elaboración de métodos de trabajo seguro.

Provisión de elementos de protección personal adecuados mientras se mantenga el riesgo.

El programa de trabajo deberá definir los casos en que se adoptarán medidas de control y vigilancia de las medidas preventivas y correctivas adoptadas y la periodicidad con que se llevarán a cabo.

ARTICULO 213°: Evaluación del programa de trabajo.

El empleador deberá realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo o de trabajo y deberá disponer las mejoras que sean necesarias.

ARTICULO 214°: Capacitación al trabajador.

Con la periodicidad que disponga el programa preventivo, que no podrá exceder de dos años, el empleador deberá dictar una capacitación a los trabajadores acerca de las principales medidas de seguridad y salud para el desempeño de sus funciones.

Esta capacitación deberá ser dictada de manera presencial o a distancia, a través de un curso, que deberá durar al menos ocho horas, y deberá tratar los siguientes temas:

Factores de riesgo en el puesto de trabajo.

Efectos en la salud de la exposición a factores de riesgo.

Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados.

La capacitación puede ser realizada directamente por el empleador, o a través de su Organismo Administrador.

ARTICULO 215°: Elementos de Protección Personal.

El empleador debe proporcionar a los trabajadores, con modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los equipos y elementos de protección personal adecuados, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor.

ARTICULO 216°: Medidas de control y vigilancia.

El empleador deberá llevar a cabo las medidas de control y vigilancia dispuestas en el programa preventivo. Esto se puede hacer de manera presencial a través de inspecciones personales del empleador al lugar en que el trabajador desempeñe sus funciones en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, o a través de medios electrónicos idóneos, en ambos casos, respetando los derechos fundamentales del trabajador.

Para estos efectos, el empleador podrá requerir al Organismo Administrador que concurra al puesto de trabajo, ya sea presencialmente, ya sea por medios telemáticos, para que informe si el mismo cumple con las condiciones adecuadas de seguridad y salud.

ARTICULO 217°: Obligaciones de los trabajadores.

a) El trabajador está obligado a observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo, procurando evitar que su actividad afecte a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

b) Aplicar el instrumento de Autoevaluación de Riesgos que proporcionado por el Organismo Administrador y reportar los resultados al empleador, dentro de un plazo que no podrá ser inferior a cinco ni superior a diez días. El trabajador debe entregar información veraz a su empleador, pudiendo, en caso contrario, o en caso de no cumplir con el plazo referido, ser sancionado de acuerdo con el Reglamento Interno de la empresa.

c) Usar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, en especial en aquellos casos en que existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente.

d) En el caso de prescripción de medidas preventivas o correctivas de parte del Organismo Administrador, destinadas a corregir deficiencias detectadas, será obligatorio para el trabajador acatarlas.

e) Dar cumplimiento al horario de trabajo establecido en su acuerdo contractual con el empleador. Se recomienda al trabajador asegurar un descanso mínimo de 12 horas diarias.

ARTICULO 218°: Prohibiciones.

a) Se prohíbe a los trabajadores ejecutar labores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas "ilícitas".

b) Se prohíbe al trabajador en modalidad de teletrabajo, realizar otros trabajos adicionales remunerados en el horario de trabajo establecido por la empresa.

TÍTULO XXXV – CONSIDERACIONES FINALES

ARTÍCULO 219°: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigor 30 días después de haberse puesto en conocimiento de los trabajadores y fijar su texto en al menos dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

ARTÍCULO 220°: Este Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar de 29 de septiembre de 2020, y será prorrogado en forma automática si no ha habido observaciones por parte del Área de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, la empresa o los trabajadores.

Su distribución será a los Organismos Estatales destinados a su autorización, Organismo Administrador del Seguro y Empresa, tales como:

- Ministerio de Salud Regional.
- Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo Jurisdiccional).
- Trabajadores de la Empresa.

El presente Reglamento fue modificado por el jefe del área de Prevención de Riesgos, Experto en Prevención de Riesgos, con N.º Registro SEREMI: VQ/P-579, revisado por la Gerencia de Recursos Humanos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Gerencia de la empresa.

ARTÍCULO 221°: Cualquiera modificación que pudiere introducir la Ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada de inmediato a este texto.

ANEXO N° 1

RIESGOS DEL CORONAVIRUS – COVID19

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

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

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

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

Definiciones:

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

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

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

- a. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 °C o más.
- b. Tos.

- c. Disnea o dificultad respiratoria.
- d. Dolor torácico.
- e. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- f. Mialgias o dolores musculares.
- g. Calofríos.
- h. Cefalea o dolor de cabeza.
- i. Diarrea.
- j. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- k. Pérdida brusca del gusto o ageusia.

No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior. Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en este, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente.

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

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

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

Contacto estrecho: Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido entre 2 días antes de la toma de muestra del examen PCR y durante los 14 días siguientes.

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

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

c) Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.

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

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

Caso confirmado: Persona a quien la prueba específica para COVID-19 resultó "Positivo".