

INSER IMPRESORES LTDA.
80.369.100-2
SAN ISIDRO 1992, SANTIAGO

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

PREAMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa que el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el artículo 67° de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/69). El Artículo N° 67 ya mencionado, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo".

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo; el destino de las mismas se regirá por el Artículo 20 del citado D.S 40.

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la empresa.

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

- ✓ Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones, en las que pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- ✓ Evitar que los trabajadores comenten actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- ✓ Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en

riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

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

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

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

Generalidades

El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, Higiene y Seguridad de todos los trabajadores que laboran en **INSER IMPRESORES LIMITADA**.

Este Reglamento Interno se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo mientras se encuentre vigente y será obligatorio para el (la) trabajador (a) el fiel y estricto

cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, no pudiendo ningún trabajador alegar ignorancia de las disposiciones aquí contenidas, debiendo hacer declaración expresa en el respectivo contrato de trabajo, de haber recibido un ejemplar, de conocerlo y cumplirlo.

CAPITULO I NORMAS

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- Definiciones: Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

a).- Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como jefe de turno, etc.

b).- Trabajador: Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá una remuneración.

En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.

c).- Empresa: **INSER IMPRESORES LIMITADA** es la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

d).- Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional en los Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

e).- Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

f).- Accidente de Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. "Y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se

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

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

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, Certificado de la Primera Atención de Salud en el respectivo centro, testigos u otro medio igualmente fehaciente.

g).- Organismo Administrador del Seguro: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), del cual la empresa es adherente.

h).- Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador.

ARTICULO 2°.- El presente reglamento, que fuera exhibido por la empresa 15 días antes de su aprobación, en los lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

TITULO II

DE LA INDIVIDUALIZACIÓN Y CONDICIONES DE INGRESO

ARTICULO 3°.- Al ingresar a trabajar a la Empresa, el trabajador debe informar verazmente sobre sus antecedentes personales y laborales, adjuntando además los documentos que le sean requeridos por la empresa.

a).- Todo requerimiento de contratación debe ser solicitado por el Encargado de Área a través de la “Ficha de Ingreso”, el que deberá estar autorizado por el Representante Legal.

b).- Los requisitos para postular a un trabajo en la empresa son los siguientes:

b1).- Cuarto año de enseñanza medio rendido

b2).- Acreditar una edad mínima de 18 años

Sin perjuicio de lo anterior y ajustándose a los requerimientos legales, podrán contratarse menores de 18 años y mayores de 15 años, para lo cual los postulantes deberán presentar los

documentos necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 13 del Código del Trabajo, o a disposiciones posteriores.

c).- El trabajador que ingrese a ocupar un cargo en la empresa deberá acompañar al momento de ingresar la siguiente documentación:

c1).- Curriculum Vitae

c2).- Fotocopia de Cédula Nacional de Identidad

c3).- Certificado de estudios necesarios para el cargo que se postula y obligatorio en caso de menores de 18 años

c4).- Certificado de Matrimonio, cuando corresponda

c5).- Certificado de Nacimiento de hijo o cargas familiares, cuando corresponda

c6).- Certificado de antecedentes previsionales de la Administradora de Fondos de Pensiones en la que cotiza

c7).- Certificado de afiliación a alguna Institución de Salud Previsional o del Fondo Nacional de Salud (FONASA)

c8).- Individualización de cuenta bancaria personal, si la tuviese, con objeto de depositar en ella las remuneraciones

c9).- Copia del Título Profesional o Técnico

c10).- 2 Fotografías tipo carnet

c11).- Fotocopia de Licencia de Conducir (Sólo cargo de chofer)

c12).- Finiquito último empleador

Los documentos y requisitos expuestos precedentes no excluyen las demás exigencias específicas que el cargo requiera, constituyendo un requisito esencial el aprobar las pruebas y exámenes de competencia, habilidades y psicológicos que la empresa determine realizar o practicar en cada nuevo postulante, según el cargo de que se trate, y la descripción de funciones y labores que corresponda.

ARTICULO 4°.- Si la empresa comprueba con posterioridad a la contratación que la información y/o documentación anterior es falsa y/o adulterada, al empresa podrá terminar el Contrato de Trabajo de inmediato, Artículo 160 ° del Código del Trabajo, eso es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

ARTICULO 5°.- Toda variación de los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá ser comunicada al Departamento de Recursos Humanos el que requerirá acompañar las certificaciones pertinentes.

TITULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 6°.- Cumplido los requisitos señalados en el Artículo 3°, y habiendo sido contratado un trabajador después del proceso de selección correspondiente, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo dentro del plazo de 15 días, el cual se extenderá en al menos dos ejemplares suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador.

En caso de que el trabajador sea menor de 18 años y mayor de 15 años, este contrato será suscrito además por su representante legal.

ARTICULO 7°.- El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la Ley.

- a).- Lugar y fecha del contrato.
- b).- Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c).- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de presentarse.
- d).- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- e).- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f).- Plazo del contrato.
- g).- Demás pactos que acordaren las partes.

ARTICULO 8°.- Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderán que forman parte integrante del contrato de trabajo.

La remuneración contractual del trabajador se actualizará a lo menos una vez al año, incluyéndose los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda.

Será obligación del trabajador mantener actualizada en el Departamento de Recursos Humanos los antecedentes y modificaciones que digan relación a su estado civil, domicilio, profesión u otros consignados en el contrato. Del mismo modo deberá informar respecto del aumento o disminución de sus cargas familiares con los certificados correspondientes.

TITULO IV DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTICULO 9°.- La jornada máxima de trabajo del personal de la empresa será de 45 horas semanales, las que se distribuirán en no menos de 5 ni en más de 6 días, sin que diariamente dicha jornada ordinaria pueda exceder de 10 horas. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las que se precisarán y detallará su distribución en los respectivos contratos de trabajo en los casos que excepcionalmente corresponda.

Salvo aquellos casos exentos de limitación de jornada de conformidad a lo dispuesto en el Art. 22 del Código del Trabajo, los Trabajadores de la Empresa estarán sujetos a la siguiente jornada ordinaria de trabajo:

- ✓ Personal Administrativo. Tendrá una jornada de trabajo de lunes a viernes, desde las 08:30 horas y hasta las 18:30 horas.
- ✓ Personal de fábrica. Existen opciones de turnos que distribuyen las 45 horas semanales en jornadas de lunes a viernes o de lunes a sábado. Dentro de estas distribuciones pueden existir turnos diurnos y vespertinos.

ARTICULO 9 bis.- En caso de existir trabajadores contratados por jornada parcial, éstos se registrarán por lo acordado en sus respectivos contratos individuales de trabajo y por lo dispuesto en los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo o por las normas que los reemplacen.

ARTICULO 10°.- Todos los trabajadores de la Empresa deberán marcar diariamente su correspondiente control de asistencia.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la Ley precisa, en especial, los Gerentes, Administradores.

ARTICULO 11°.- Los trabajadores de la Empresa contarán con un periodo diario destinado a colación en los horarios que la empresa determine, dependiendo de las funciones y jornadas laborales convenidas.

- ✓ El personal administrativo tendrá un periodo de 1 hora para destinarlo a colación.
- ✓ En fábrica, dependiendo de la realidad y la composición de los turnos, los tiempos de colación pueden fluctuar entre los 30 minutos, 45 minutos y 1 hora.
- ✓ Dicho periodo de descanso, se considerará como NO trabajado para computar la duración de la expresada jornada.

SISTEMAS DE TURNOS – JORNADAS – HORARIO DIARIOS

A) Turnos Vigentes del área Terminaciones Digital y Pack

Turno 1: Lunes a Viernes de 08:00 horas a 16:00 horas; y sábados de 07:00 horas a 15:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Martes a Sábados de 21:00 horas a 07:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral. Este turno comienza el lunes a las 21:00 y termina el sábado a las 07:00 horas

Turno 3: Lunes a Viernes de 11:00 horas a 19:00 horas; y sábados de 07:00 horas a 15:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 4: Lunes a Viernes de 08:30 horas a 18:30 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

B) Turnos Vigentes del área Router

Turno 1: Martes a Sábados de 20:30 horas a 06:30 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada

laboral. Este turno comienza el lunes a las 20:30 y termina el sábado a las 06:30 horas

Turno 2: Lunes a Viernes de 07:00 horas a 17:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 3: Lunes a Viernes de 12:00 horas a 20:00 horas; y sábados de 07:00 horas a 15:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

C) Turnos Vigentes del área Corte y Dimensionado

Turno 1: Lunes a Viernes de 08:30 horas a 18:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Lunes a Sábados de 07:00 horas a 15:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 3: Martes a Sábados de 20:30 horas a 06:30 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral. Este turno comienza el lunes a las 20:30 y termina el sábado a las 06:30 horas

Turno 4: Lunes a Viernes de 12:00 horas a 20:00 horas; y sábados de 07:00 horas a 15:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

D) Turnos Vigentes área Impresión Digital

Turno 1: Lunes a Sábados de 07:00 horas a 15:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Lunes a Viernes de 12:00 horas a 20:30 horas; y sábados de 13:00 horas a 19:00 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 3: Martes a Sábados de 21:00 horas a 07:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral. Este turno comienza el lunes a las 21:00 y termina el sábado a las 07:00 horas

Turno 4: Lunes a Viernes de 08:00 horas a 18:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

E) Turnos Vigentes área Prerensa

Turno 1: Lunes a Viernes de 07:00 horas a 17:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Lunes a Viernes de 10:00 horas a 18:30 horas; y sábados de 09:00 horas a 14:30 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 3: Lunes a Viernes de 12:30 horas a 21:00 horas; y sábados de 09:00 horas a 14:30 horas, con intermedio de 30 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 4: Lunes a Viernes de 09:00 horas a 19:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

F) Turnos Vigentes área Offset

Turno 1: Lunes a Viernes de 08:30 horas a 18:30 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

G) Turnos Vigentes área de Bodega

Turno 1: Lunes a Viernes de 09:00 horas a 19:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Lunes a Viernes de 11:00 horas a 21:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 3: Lunes a Viernes de 07:00 horas a 17:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 4: Martes a Sábados de 21:00 horas a 07:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada

laboral. Este turno comienza el lunes a las 21:00 y termina el sábado a las 07:00 horas

H) Turnos Vigentes área de Despacho

Turno 1: Lunes a Viernes de 08:30 horas a 18:30 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Lunes a Viernes de 09:00 horas a 19:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

I) Turnos Vigentes área Aseo y Mantenición

Turno 1: Lunes a Viernes de 08:00 horas a 18:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 2: Lunes a Viernes de 07:00 horas a 17:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Turno 3: Lunes a Viernes de 07:00 horas a 16:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral; sábados de 08:00 horas a 13:00 horas

Turno 4: Lunes a Viernes de 10:00 horas a 20:00 horas, con intermedio de 60 minutos que no se consideran como jornada laboral

Los días de descanso ya sean días libres, vacaciones, días administrativos, licencias médicas los trabajadores no podrán ser molestados bajo ninguna circunstancia, los reemplazos los realizarán las personas que componen el área de trabajo y/o jefaturas, en épocas de verano y cuando la situación lo requiera se contará personal externo para cubrir los turnos de las personas que se encuentren haciendo uso de sus descansos.

ARTICULO 12°.- La empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por la ley.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso a la jornada semanal, las que se pagarán con el recargo legal o contractual pertinente.

ARTICULO 13°.- Se prohíbe trabajar sin autorización de la respectiva jefatura fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, así como permanecer en el recinto de la empresa después de la hora de salida, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

ARTICULO 14°.- Los trabajadores deberán registrar puntualmente en los relojes controles de asistencia tanto la hora de inicio como la hora de término de su jornada diaria de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos en sus contratos de trabajo. Toda entrada o salida deberá quedar registrada en los relojes controles de asistencia de la empresa. Será obligatorio llevar a cabo esta acción las veces que sea necesario, al ausentarse de la empresa o al ingresar a ella, durante la jornada diaria de trabajo. Para los efectos del registro de la hora de finalización de la jornada de trabajo se establece un lapso prudencial de registro de no más de 10 minutos contados desde el término de las labores.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización del respectivo jefe directo. El personal que sea autorizado para retirarse de su trabajo por motivos particulares, deberá registrar en el reloj control la salida.

Cuando por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá así comunicarlo a su jefe directo, quien informará al Departamento de Recursos Humanos, cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones que correspondan.

Los permisos deberán ser solicitados antes de llevarse a efecto, las recuperaciones no podrán ser después de la fecha de cierre y en ningún caso antes del inicio de la jornada.

TITULO V

DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 15°.- Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden de la jornada ordinaria semanal pactada por el trabajador y la empresa, con conocimiento y autorización escrita de ésta. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender situaciones o necesidades temporales de la empresa, pactos que deberán constar por escrito y tener una vigencia no superior a 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Con todo, no obstante la falta de pacto por escrito se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada diaria, con conocimiento de la empresa. En todo caso, las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas de trabajo por día, salvo en los casos indicados en el Art. 12° precedente.

ARTICULO 16°.- El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal o contractual sobre el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 17°.- La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en los plazos legalmente establecidos.

ARTICULO 18°.- No serán extraordinarias las horas que se trabaje en exceso de la jornada ordinaria y en compensación de un permiso o inasistencia, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por escrito por la empresa. Tampoco son horas extraordinarias las que el trabajador destine a capacitación después de la jornada ordinaria de trabajo ni las horas trabajadas en compensación del descanso pactado en los términos del artículo 35 bis del Código del Trabajo o las normas legales que lo reemplacen.

TITULO VI DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 19°.- Los trabajadores percibirán la remuneración estipulada en el respectivo Contrato Individual de Trabajo. El monto de la remuneración no podrá ser menor al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa o inferior a la proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los periodos que señale la ley.

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

ARTICULO 20°.- El pago de las remuneraciones se efectuará el último día hábil del mes en que se originaron las remuneraciones.

La empresa podrá otorgar anticipos quincenales, siempre que así y por escrito lo solicite el trabajador, antes del día 05 del mismo mes; el anticipo, con todo, no podrá exceder del 40% del sueldo liquidado base.

Los anticipos podrán ser suspendidos o modificados de acuerdo a la situación particular del trabajador.

ARTICULO 21°.- De las remuneraciones la empresa retendrá mensualmente las cotizaciones de previsión, salud y seguridad social y de naturaleza laboral que correspondan, los impuestos fiscales y demás deducciones expresamente autorizadas por la Ley.

Sólo con acuerdo escrito del trabajador, la empresa podrá deducir de las remuneraciones otras sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza; estas deducciones, con todo no excederán del 25% de la remuneración mensual.

La empresa deducirá de las remuneraciones las multas que pueda aplicar en virtud del presente Reglamento.

ARTICULO 22°.- Junto con el pago de las remuneraciones mensuales la empresa entregará a cada trabajador un comprobante, en duplicado, con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y los descuentos efectuados; el trabajador deberá firmar y devolver a la empresa el original de dicha liquidación.

El respectivo comprobante de pago y cancelación de sueldo, será entregado en el Departamento de Recursos Humanos.

La empresa cancelará, cuando corresponda, remuneraciones adicionales, cuyos requisitos para percibir las se contienen en los acuerdos que las originan y reglamentan. Se estipula expresamente que si el trabajador deja de cumplir los requisitos

que le dan derecho al goce de estas remuneraciones adicionales, la empresa cesará de pagarlas.

TITULO VI BIS PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR INFRACCIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTAN UN MISMO TRABAJO

ARTICULO 23°.- La empresa garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo, que señala:

"El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad./ Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa."

En el cumplimiento del imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154° número 13 del Código del Trabajo, se establece el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en la empresa, cuando consideren que su remuneración es sustancialmente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen un mismo trabajo y consideren asimismo que dicha diferencia se fundamente en consideraciones arbitrarias.

ARTICULO 24°.- Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores o trabajadoras.

Sin embargo, y acorde a las disposiciones legales vigentes, las eventuales diferencias en remuneraciones entre personas de distinto género que desarrollen un mismo trabajo, no se considerarán arbitrarias cuando ellas se funden, entre otras, en razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de cada trabajador o trabajadora. Se entiende que no son arbitrarias las diferencias de remuneraciones que se funden, a vía meramente ejemplar y

sin que la enumeración que sigue sea taxativa, en las siguientes:

- a) La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b) La experiencia laboral adquirida por el trabajador, ya sea en su permanencia en la empresa como en otros empleadores en las que el trabajador (a) hubiere laborado previamente.
- c) La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la empresa, y la cantidad o entidad de éstos.
- d) Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el trabajador (a) obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la empresa.
- e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimiento de metas, etc.
- f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del trabajador (a).
- g) Criterios de productividad del trabajador (a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones al trabajador (a) que presenta mayores niveles de productividad.
- h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos trabajadores (as) que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargos correspondiente.
- i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros trabajadores (as) en el mismo cargo.

ARTICULO 25º.- Todo trabajador (a) de la Empresa que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores (as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Empresa, de acuerdo al siguiente procedimiento:

1.- Presentar una reclamación formal, por escrito, dirigida al Departamento de Recursos Humanos o al Gerente General de la Empresa. Dicha reclamación deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- a).- Nombres, Apellidos y RUT del reclamante.
- b).- Individualización del cargo.
- c).- Individualización de él o las personas respecto de la cual considera que existe una diferencia de remuneraciones arbitrarias según género, con indicación del trabajo que desempeña ese otro trabajador(a) y la remuneración estimada o supuesta del mismo.
- d).- Una relación detallada y fundamentada de los hechos y circunstancias que configuran la diferencia arbitraria de remuneración, y los fundamentos de por qué considera que dicha diferencia de remuneraciones es arbitraria.
- e).- La fecha del reclamo y la firma del reclamante.

2.- La reclamación del trabajador(a) deberá presentar en 2 copias originales, y serán timbradas por la empresa al momento de ser recibidas. Una de dichas copias será devuelta al trabajador(a). Desde la fecha en que la reclamación sea recibida por la Empresa, se comenzarán a computar los plazos que más adelante se indican. La reclamación sólo podrá ser presentada por el trabajador(a) directamente afectado por la situación que reclama.

3.- Toda reclamación formulada en los términos señalados en el presente Título, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un trabajador de la Empresa, debidamente capacitado para conocer de estas materias.

4.- Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del mismo para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en formal personal, entrevistándolo(a) y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Empresa y que se refieran tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás trabajadores respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiera), Curriculum vitae, hoja de vida, existencia o no de

contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá asimismo, entrevistar a los jefes directos del reclamante y de los trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de los mismos.

5.- El trabajador a cargo de la investigación del reclamo hará entrega de sus conclusiones, dentro del plazo no superior a los 25 días desde la fecha en que se le encomiende el cargo, el Gerente General o Departamento de Recursos Humanos de la empresa. Dicho informe deberá ser fundado, deberá constar por escrito y deberá contener las recomendaciones o sugerencias necesarias a fin de que la empresa pueda emitir su respuesta al reclamo presentado.

6.- Una vez recibido el informe del trabajador a cargo del reclamante, la empresa dará respuesta al reclamo presentado por el trabajador(a), la cual deberá ser por escrito, será fundada y contendrá al menos, lo siguiente:

- a).- Lugar y fecha de la respuesta.
- b).- Nombre, apellidos y RUT del reclamante.
- c).- Cargo que ocupa el reclamante.
- d).- Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
- e).- Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada.
- f).- Nombre, cargo dentro de empresa y firma de la persona que da respuesta al reclamante.

La respuesta de la empresa deberá ser entregada personalmente al trabajador(a) reclamante, o enviada por correo certificado a su domicilio.

ARTICULO 26°.- En caso de que el trabajador(a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

TITULO VII DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 27°.- Además de las contenidas en las leyes y reglamentos del trabajo, en sus contratos y en otras

disposiciones de este Reglamento, son obligaciones de todo empleado en la Empresa.

a).- Ser respetuoso y cumplir las órdenes que sus superiores impartan en orden al buen servicio y al mejor interés de la empresa, así como para requerir sus derechos.

b).- Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados y con toda persona que concurra al establecimiento.

c).- Llegar puntualmente a su trabajo y registrar su hora de entrada y salida tanto para los efectos del cumplimiento de su obligación de asistencia como para el cómputo de las horas extraordinarias.

d).- Dar aviso inmediato a su supervisor o jefe directo de las posibles y reales pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran o puedan sufrir los equipos y objetos a su cargo.

e).- Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la empresa y conservar en buen estado y restituir a requerimiento de ésta los instrumentos y útiles que se le facilite o asigne para el trabajo.

f).- Responsabilizarse de la pérdida o deterioro, que ocurra por su negligencia o descuido, de las herramientas, materias primas y útiles de trabajo que estén a su cuidado.

g).- Poner el máximo cuidado en el uso de las máquinas y de materiales de todo tipo. En general, esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa, y por consiguiente, de su fuente de trabajo.

h).- Denunciar, a fin de prevenir indeseadas consecuencias, las irregularidades que advierta en el normal desenvolvimiento de las actividades laborales.

i).- Dar aviso dentro de las 24 horas al supervisor o jefatura directa o al Departamento correspondiente en caso de inasistencia por enfermedad u otra cosa que lo impida.

j).- Mantener un comportamiento leal, honesto y probo para con la empresa en sus actuaciones relacionadas con su trabajo.

k).- Mantener el aseo e higiene personal, así como del lugar de trabajo durante toda la jornada laboral.

l).- Es obligatorio el uso dentro de la empresa del vestuario y calzado que la empresa entregue al trabajador, si correspondiere, para el desempeño de su trabajo, así como todo otro implemento o vestuario necesario para el desarrollo de sus funciones que la empresa provea, sean o no elementos de seguridad.

m).- Aquellas personas que por necesidades de funcionamiento de la empresa, deban laborar en días inhábiles y festivos, deberán ser autorizadas por su jefe directo. Para tal efecto, se deberá enviar al Departamento de Recursos Humanos la información correspondiente, estas personas deberá dejar constancia de su permanencia en la Empresa, registrándose para ellos en el reloj control de asistencia respectivo.

n).- Abstenerse de fumar en todas las dependencias, sean interiores o exteriores, abiertas o cerradas, salvo en el lugar expresamente indicado para ello.

o).- Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.

p).- No ejercer en forma indebida, por ningún medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una "conducta de acoso sexual".

q).- Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos e información de todo tipo de la empresa, mantener bajo estricta reserva y confidencialidad, todo antecedentes, información dato o hecho que conociere o de que dispusiere, por cualquier motivo, en relación con las actividades de la empresa y de sus directores, representantes o apoderados y demás personal, incluidos su correspondencia, acuerdos, convenios y contratos, libros de comercio o de contabilidad y documentos de cualquier especie que contengan información sobre las actividades de la empresa.

r).- Acatar las instrucciones del Departamento de Sistemas que tiene por objeto evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. De esta forma, los empleados deberán cumplir con las obligaciones de esta naturaleza y no podrán, salvo

autorización expresa de dicho departamento, introducir y/o bajar de internet programas, medios magnéticos e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la empresa.

s).- Para el caso de los trabajadores que se desempeñen en Bodega y Despacho, será la obligación la revisión de los documentos que deben respaldar el ingreso, salida o transporte de materiales, debiendo velar por la concordancia de las descripciones, montos y volúmenes. El incumplimiento de esta obligación ocurrida 1 vez dentro de un mes, será considerado como falta leve para efecto de lo señalado en los artículos 44, 102 y 103 de este Reglamento Interno. El incumplimiento de esta obligación ocurrida con mayor frecuencia a la antes señalada, o bien ocurrida con la misma frecuencia pero en meses consecutivos, o bien ocurrida 3 veces o más dentro de un periodo de 6 meses, se considerará falta grave de las obligaciones que impone el contrato y en este caso habrá lugar a lo señalado en el párrafo inmediatamente siguiente.

Todas las obligaciones antes señaladas serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

TITULO VIII: DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 28°.- Además de lo establecido como prohibición en el contrato individual está prohibido a los trabajadores de la empresa:

a).- Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro nivel superior.

b).- Preocuparse o realizar cualquier acción durante las horas de trabajo de negocios o actividades ajenas al establecimiento, de asuntos personales en forma excesiva o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.

c).- Fumar cigarrillos, leer diarios, revistas o cualquier material de lectura en horario laboral, y que no esté relacionado con su trabajo.

d).- Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza, sin la previa autorización del Departamento de Recursos Humanos.

e).- Desarrollar discusiones o propaganda dentro del establecimiento, ya sea de carácter político, religioso o social.

f).- Realizar cualquier acto que atente contra la moral, disciplina o buenas costumbres.

g).- Realizar trabajos que no estén dentro de su descripción, funciones y naturaleza.

h).- Ocupar las duchas dentro de las horas de trabajo.

i).- Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivos de sus relaciones con la empresa, por cualquier medio que éste sean incluyendo pero no limitado a correos electrónicos, información verbal, documentos, videos gráficos, u otros, o cuando por su naturaleza la información fuere declarada de carácter reservada.

j).- Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, áreas de productivas, otras actividades distintas a su función o tarea.

k).- Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas en los lugares de trabajo.

l).- Ingresar a la empresa o trabajo en estado de intemperancia encontrándose afectado en su condición de conducta normal o con su estado de salud seriamente resentido en este último caso debe avisar al jefe inmediato, quien lo enviará para revisión médica o le permitirá retirarse a su domicilio hasta su recuperación.

m).- Adulterar o dañar en cualquier forma el registro o tarjeta de control de llegada o salida del trabajo, propia o de otra persona, y marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.

n).- Utilizar equipos, herramientas, materiales y demás elementos de la empresa en trabajos ajenos a ella.

o).- Fumar en las áreas en que está indicado no hacerlo.

p).- Fumar fuera del horario de colación sin autorización.

q).- Ingerir alimentos dentro de las oficinas y demás dependencias de la empresa, que no correspondan al lugar establecido para tal efecto.

r).- Portar armas de cualquier clase, o elementos que puedan ser usados como tales, en horas o lugares de trabajo.

s).- Causar intencionalmente o actuando con negligencia u omisión culpable daños a equipos, instalaciones y materiales de la empresa.

t).- Trabajar sobre tiempo, sin autorización previa del jefe directo.

u).- Permanecer dentro del establecimiento o ingresar a él fuera de sus horas de trabajo sin autorización superior.

v).- Practicar juegos de azar u otros en el interior de la empresa, dentro o fuera de su jornada de trabajo.

w).- Vender o mal utilizar ropa de trabajo y/o elementos de seguridad proporcionados por la empresa.

x).- Promover o participar en desordenes o riñas, al interior o cercanía de la empresa.

y).- Efectuar por cuenta propia, negocios o comercio con los productos elaborados por la empresa.

z).- Utilizar calentadores de agua, cafeteras, coccinillas, estufas, ventiladores, termos, a no ser que esté expresamente permitido.

aa).- No acatar u omitir las indicaciones del Departamento de Sistemas o del departamento que dentro de la empresa ejerza el control o la supervisión de los equipos y sistemas computacionales, a objeto de evitar inconvenientes de usos no autorizados de software. Así, queda expresamente prohibido introducir, descargar y/o bajar de internet, de medios magnéticos o de cualquier otro medio que permita el almacenamiento de información (pendrive, CD, etc.) programas e información que no sean de aquellas relacionadas estrictamente con el trabajo de la empresa. Del mismo modo, está prohibido el uso de los sistemas computacionales para fines particulares o personales, como así mismo copiar y reproducir información computacional de la empresa. Cualquier modificación, ingreso de programas, uso de medios magnéticos

u otros que digan relación con los sistemas computacionales de la empresa deberán ser visados y autorizados por el Departamento de Sistemas.

bb).- Entregar, dar, proporcionar, facilitar, comunicar, enviar y/o difundir sea por cualquier medio y a cualquier hora, dentro o fuera de la empresa, cualquier información relacionada a las labores que cada trabajador o la empresa realiza.

cc).- Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece Inser Impresores Ltda.

dd).- Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.

ee).- Refirir con sus compañeros o jefes.

ff).- Usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.

gg).- Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.

hh).- Hacer uso de los estacionamientos y lugares destinados a estacionar en forma indebida. Esto implica el pleno respeto a los estacionamientos asignados a personal específico o a visitas, el respeto a las normas y señalética de prohibición de estacionamiento y/o detención; y en general a toda norma de manejo de vehículos propios, de terceros o empleados, dentro de la empresa.

ii).- Usar sistemas de entretención portátil como MP3, celulares, Tablet, video juegos, audífonos u otras entretenciones de cualquier clase o especie que sea ajena a sus funciones.

Todas estas prohibiciones serán consideradas como obligaciones esenciales que impone el contrato de trabajo, para todos los efectos legales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 160, número 7 del Código del Trabajo.

TITULO IX: DEL FERIADO ANUAL

ARTICULO 29°.- Los trabajadores con más de un año en la empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra.

Todo trabajador con diez años de cotizaciones previsionales, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados en la misma empresa, con las limitaciones y requisitos que señale la ley. Estos feriados no pueden ser utilizados fuera del año en que se generan.

ARTICULO 30°.- Para los trabajadores de la empresa con horario semanal distribuido en cinco días, el día que no se trabaja en la semana será considerado inhábil para los efectos de la concesión del feriado anual.

ARTICULO 31°.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. El feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la empresa, pero sólo hasta por dos periodos consecutivos.

El periodo para ser uso del feriado será determinado con anticipación suficiente, para asegurar la normal operación de la unidad de trabajo.

TITULO X: DE LAS LICENCIAS Y SERVICIO MILITAR

ARTICULO 32°.- Por Enfermedad: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, debe dar aviso a la empresa, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad o impedimento.

Asimismo, deberá presentar a su empleador, cuando corresponda, el formulario de licencia; con la certificación del médico tratante, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde fecha de iniciación de la licencia.

ARTÍCULO 33°.- La tramitación y autorización de las licencias médicas se ajustará a las disposiciones contenidas en la legislación y reglamentación vigente. De esta forma, el trabajador que por enfermedad estuviera imposibilitado de concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 2 primeras horas de la jornada diaria de trabajo del primer día de ausencia, salvo fuerza mayor acreditada que haya impedido dar aviso oportunamente. Además del aviso, el trabajador enfermo deberá certificar la veracidad de lo comunicado mediante la presentación del formulario de licencia, con la certificación

médica extendida por un profesional competente, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la fecha de emisión de dicha licencia. Mientras dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

Los trabajadores recibirán atención médica, subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

La empresa, una vez recibida la licencia a que hace mención el inciso primero de este artículo, tendrá un plazo de 3 días hábiles contados desde el día siguiente a la recepción de la licencia, para presentarla en la entidad de salud previsional correspondiente para su posterior tramitación.

ARTICULO 34°.- Por Maternidad: Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos periodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena la legislación y reglamentación vigente.

ARTICULO 35°.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior, cuando la salud de su hijo menor de un año requiere de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo anterior.

ARTICULO 36°.- Si causa justificada no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el periodo de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

ARTICULO 37°.- Por Servicio Militar: El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o tomare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamados a institución hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en la empresa para ningún efecto legal.

TITULO XI DE LOS PERMISOS

ARTICULO 38°.- Todo permiso se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo correo por parte de la jefatura correspondiente.

Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores.

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizadas directamente el jefe correspondiente.

ARTICULO 39°.- En el caso de muerte de un hijo así como el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en caso de muerte de un hijo en periodo de gestación así como en el de muerte del padre o la madre del trabajador.

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

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

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

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, para lo que deberá acudir siempre a la jefatura superior.

TITULO XI (BIS)

ESTABLECE UN PERMISO PATERNAL

LEY N° 20.047

ARTICULO 40°.- 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 distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.

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

OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR

LEY N° 20.399

ARTICULO 41°.- El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N° 203 del Código del Trabajo.

“El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueron exigibles a su empleador”.

ARTICULO 42°.- Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

TITULO XII

LEY 20.545, DEL PERMISO POSTNATAL PARENTAL

ARTICULO 43°.- El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las

trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas.

Este beneficio se aplicará a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas con permiso completo, 100% del subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% del subsidio.

ARTICULO 44°.- Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora mamá tiene derecho al subsidio por enfermedad grave el hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

ARTICULO 45°.- Si la trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, pueden traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa y, si decide tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a su sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial. El fuero comienza diez días antes de comenzar el permiso. En cuanto a los días libres para el padre, los actuales 5 días permanecen inalterados.

ARTICULO 46°.- El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del periodo del postnatal que tome y empiece a correr 10 días antes del inicio del permiso. Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. El máximo periodo de fuero paterno es de 3 meses.

ARTICULO 47°.- 30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre como ejercerá este derecho. De no informar nada, se da por hecho que la trabajadora tomará el postnatal parental por 12 semanas completas. La trabajadora debe informar, si decide

hacer uso de su derecho a trabajar media jornada por 18 semanas. Durante el ejercicio a media jornada del postnatal parental, tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibirán antes del prenatal.

ARTICULO 48°.- A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extras de postnatal por cada hijo adicional. En el caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.

ARTICULO 49°.- Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental de acuerdo a las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

ARTICULO 50°.- Las trabajadoras se mantienen protegidas con los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.

TITULO XIII: DE LA ROPA DE TRABAJO

ARTICULO 51°.- La empresa, cuando corresponda y de acuerdo a las funciones del trabajador, podrá proporcionar a los trabajadores vestuarios de trabajo, según la periodicidad y composición de prendas que se precise para el desempeño de determinados cargos, a juicio exclusivo de la empresa.

ARTICULO 52°.- El trabajador tendrá la obligación de mantener en buen estado de uso y de conservación de su vestuario de trabajo, por quedar éstos a su cuidado, respecto de prendas no interiores o de abrigo. Asimismo, serán de cargo del trabajador los deterioros o pérdidas.

ARTICULO 53°.- El trabajador está obligado a usar los elementos de vestir que se les hayan confiado, única y exclusivamente durante la jornada de trabajo, por lo que no está

permitido su uso en actividades que no sean las relacionadas con su trabajo en la empresa.

ARTICULO 54°.- Los vestuarios de trabajo serán en todo caso propiedad de la empresa, quedando prohibido por parte de los trabajadores su comercialización o entrega a terceros. El incumplimiento a la prohibición señalada en el inciso anterior será causal suficiente para el término del respectivo Contrato de Trabajo del empleado.

ARTICULO 55°.- El trabajador que se retire de la empresa, cualquiera sea la causal que la provoque, deberá devolver en el momento de su retiro el vestuario que esté en su poder. El no cumplimiento de lo indicado precedentemente, faculta a la Empresa a retener de su finiquito los valores correspondientes a las prendas no devueltas.

ARTICULO 56°.- Los jefes inmediatos estarán obligados a informar al Departamento de Recursos Humanos el mal uso del vestuario en que incurriesen los trabajadores, dentro del mismo día en que hayan ocurrido los hechos o más tardar el día hábil siguiente.

TITULO XIV DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA

ARTICULO 57°.- Los trabajadores que en razón de sus funciones por necesidad de la empresa tengan que conducir vehículos de propiedad de la Empresa, deberán contar con la Licencia de Conducir apropiada de acuerdo a la ley, y deberán conocer y respetar las normas de la Ley de Tránsito.

ARTICULO 58°.- En cada oportunidad que un trabajador reciba o entregue un vehículo que no esté permanentemente a su cargo, deberá dejar constancia del estado en que se encuentra, tanto de pintura, tapiz, vidrios, manillas, etc., debiendo además, hacerse un inventario de los accesorios que correspondieran.

ARTICULO 59°.- El trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que requiera urgente reparación, deberá de inmediato reintegrarlo a la Empresa para que se le efectúen las reparaciones necesarias.

El trabajador, asimismo, estará obligado a informar de cualquier daño que le ocasione al vehículo o hurto que se produzca.

ARTICULO 60°.- Queda estrictamente prohibido que los trabajadores usen los vehículos de la Empresa para fines personales o particulares, salvo que existiese autorización especial de la Gerencia o Jefatura respectiva. Igualmente les está prohibido el traslado de personas ajenas a la Empresa.

ARTICULO 61°.- En caso de choque o accidente causado por el mismo trabajador u originados por terceros, este deberá proporcionar a la Empresa una relación escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener la descripción precisa del siniestro, antecedentes del otro vehículo y su conductor, posibles testigos y sus datos y, número y unidad policial (carabineros) en que se dejó la constancia (parte). En estos casos, el trabajador está obligado a realizar la correspondiente denuncia y/o constancia, y a colaborar en todo lo que sea necesario y requerido por las autoridades que correspondan o por la Empresa para efecto de los seguros involucrados u otros efectos.

Las responsabilidades por manejo imprudente o por infracción a las disposiciones a la Ley de Tránsito, serán de cargo del infractor.

TITULO V: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTICULO 62°.- Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas relacionadas con el desempeño del trabajador o con la forma en que éste debe cumplir con sus obligaciones contractuales así como aquellas que se refieren a sus derechos y obligaciones de índole laboral, sean legales o convencionales, serán formulados por el o los interesados, por escrito o verbalmente con constancia escrita al Departamento de Recursos Humanos o la Gerencia correspondiente.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio del Presidente del Sindicato y a falta de éstos, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deberán ser mayores de 18 años de edad y contratados desde un año antes en la empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles contadas desde su presentación.

TITULO XVI: SANCIONES Y MULTAS

ARTICULO 63°.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán, si esta es leve y ocurre por primera vez, con una amonestación verbal o escrita. Si es primera vez pero no es una falta leve, se procederá a sancionar al trabajador por escrito con copia a la Inspección del Trabajo. Dicha amonestación será del Jefe Inmediato. Una segunda amonestación será siempre escrita, de su jefe inmediato o su Jefe Superior, con copia a la Inspección del Trabajo. En caso de reincidencias, se podrán aplicar multas que podrán llegar a un monto que no podrá exceder de 25% de la remuneración diaria del infractor. Las definiciones de las sanciones antes señaladas se encuentran en los artículos 102 y 103 de este Reglamento. En caso de que algún otro título o norma de este Reglamento imponga sanciones o multas específicas para situaciones concretas, se estará a dichas multas por sobre lo indicado en este artículo.

TITULO XVIII DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 64°.- La terminación del contrato se registrará por las normas contempladas en el Código del Trabajo, o por las que se dicten sobre esta materia.

ARTICULO 65°.- A la expiración del Contrato de Trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó.

La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de previsión que corresponda.

ARTICULO 66°.- En caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa sólo podrá poner término al contrato de trabajo con autorización previa del juez competente, sin perjuicio de su facultad de suspender su concurrencia al trabajo al trabajo por razones de buen servicio y orden.

TITULO XVII

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 67°.- El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los Artículos 159, 160, 161, del Código del Trabajo que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

Ninguna solución a la que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá mantener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

TITULO XIX

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE ACOSO SEXUAL

ARTICULO 68°.- Para los efectos de este Reglamento, se entiendo por acoso sexual, toda conducta o comportamiento que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, efectuando requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona a la que va dirigido, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, existiendo dos tipos de acoso:

1.- El acoso sexual de intercambio o chantaje: Es aquel en que la conducta se constituye por exigencias sexuales de un superior a cuya aceptación se condicionan la obtención de determinadas ventajas laborales para la víctima, ya sea para obtener nuevos beneficios laborales, o bien mantener los que disfruta. Se requiere que el acosador tenga una ubicación jerárquica superior a la víctima.

2.- El acoso ambiental: Se constituye por una conducta de hostigamiento sexual que genera para la víctima un entorno laboral humillante y hostil, sin que se requiera que el acosador ofrezca ventajas laborales de ningún tipo. Puede tener como

sujeto activo a un compañero de trabajo no superior jerárquicamente.

Serán consideradas especialmente conductas de acoso sexual, sin que la enumeración sea taxativa, las siguientes:

a).- El envío de correos electrónicos, cartas, misivas o notas personales que contengan propuestas o requerimientos de carácter sexual no deseados no consentidos por el o la destinataria.

b).- Manosear, acorralar o sujetar con fines sexuales a la persona acosada.

c).- Ejercer presiones psíquicas o amenazas de afectar la estabilidad laboral de la persona acosada si no accede a requerimientos sexuales no consentidos por ésta a favor de un superior jerárquico.

e).- y, en general, toda acción o conducta hostil, intimidante y ofensiva que tenga por objeto requerir o insinuar una relación de carácter sexual no consentida por el sujeto pasivo de dicha acción.

Será necesario que las conductas de acoso sexual impliquen una amenaza o perjuicio de la situación laboral actual del trabajador(a) afectado, o una amenaza o perjuicio al acceso de oportunidades o mejores condiciones laborales al trabajador(a) afectado.

Especial gravedad revestirán las conductas descritas precedentemente si éstas son realizadas en forma reiterada por una misma persona, sea que afecten a un mismo sujeto pasivo o a sujetos pasivos diferentes.

ARTICULO 69°.- Todo trabajador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso sexual, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia General y/o Departamento de Recursos Humanos de la empresa o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTICULO 70°.- La denuncia escrita dirigida a la Gerencia General y/o Departamento de Recursos Humanos de la empresa deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

a).- Los nombres, apellidos y RUT del denunciante.

- b).- El cargo que el denunciante ocupa en la empresa.
- c).- Cual es su dependencia jerárquica o relación profesional con el denunciado.
- d).- Una relación detallada y veraz de los hechos constitutivos del acoso sexual denunciado, en lo posible indicando lugar, fecha y hora.
- e).- La forma en que los hechos denunciados amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- f).- El nombre del presunto acosador y el cargo que éste ocupa en la empresa INSER IMPRESORES LTDA., los nombres y apellidos de los eventuales testigos del acoso.
- g).- La fecha de denuncia y la firma del denunciante.

ARTICULO 71°.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La Gerencia General y/o Departamento de Recursos Humanos de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión de la empresa existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 72°.- Una vez recibida la denuncia y decidido por la Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 73°.- Atendida la gravedad de los hechos denunciados y la verosimilitud de los antecedentes aportados, el investigador podrá solicitar a la Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo de uno u otro o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades de la empresa, las condiciones de trabajo en la empresa, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los involucrados en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornadas por turnos.

Las medidas precautorias deben aplicarse de inmediato, considerando la nueva responsabilidad del empleador en aplicar la Tutela Laboral.

ARTICULO 74°.- El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

ARTICULO 75°.- Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos del eventual acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y en caso de acreditarse las conductas de acoso sexual, las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTICULO 76°.- Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la Gerencia de la Empresa, las siguientes sanciones:

- a).- Amonestación verbal.

- b).- Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal.
- c).- Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- d).- Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- e).- Terminación del Contrato de Trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTICULO 77°.- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluida las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos de la empresa a más tardar el día vigésimo, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

La Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente.

ARTICULO 78°.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días.

ARTICULO 79°.- En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo el informe emanado de la empresa, éstas serán consideradas por la Gerencia General de la empresa, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de cinco días hábiles de recibida las

observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente o mediante carta certificada.

Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

ARTICULO 80°.- Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente Reglamento.

TITULO XX MEDIDAS DE CONTROL IMPLEMENTADAS EN LA EMPRESA

ARTICULO 81°.- Toda medida de control que sea implementada en la empresa deberá cumplir siempre con los siguientes requisitos:

a).- Deberá respetar en todo momento los derechos fundamentales de las personas (trabajadores), en especial el derecho a la integridad física y síquica, a la privacidad y a la protección de la información de carácter personal e íntimo.

b).- No podrán ser nunca dirigidas a determinados trabajadores, sino que se establecerán en forma aleatoria y se ejercerán en forma general respecto de todos los trabajadores.

ARTICULO 82°.- La empresa podrá realizar las siguientes medidas de control y seguridad:

a) La empresa podrá tener cámaras dentro de sus dependencias, las que nunca:

- a.1).- Podrán estar dirigidas a un empleado en específico.
- a.2).- Podrán ser puestas para firmar lugares íntimos (ej.: Baños).

b).- En la entrada y salida de todas las personas se solicitará la correspondiente credencial.

c).- La empresa establecerá medidas de control en los sistemas informáticos y computaciones, que consistirán en una revisión a todos los computadores y sistemas de la empresa, para detectar virus, envío y/o recepción de información errada y/o que viole

las obligaciones contractuales y las que derivan de los contratos de trabajo.

d).- La empresa podrá establecer bloqueos a determinadas páginas web o correos electrónicos que no sean necesarios para el cumplimiento de las funciones del trabajador, o bien establecer bloqueos o limitaciones de acceso a internet en general para ciertos equipos, en la medida que en estos no se requiera del uso de la web o bien no se requiera del uso de internet. Las limitaciones de acceso a internet podrán incluir, por ejemplo, que en determinados equipos haya acceso a las cuentas de correo pero no a navegar por páginas.

TITULO XXI PROCEDIMIENTO DE PROTECCIÓN PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS

ARTICULO 83°.- En el caso de que una trabajadora se encuentre embarazada, deberá avisar inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos y acompañar de la misma forma el respectivo certificado médico que acredite su estado de gravidez. La trabajadora deberá firmar un instructivo de seguridad, en el que se detallarán las siguientes prohibiciones relacionadas a su trabajo, las cuales tienen por exclusivo objeto el protegerla y velar su salud e integridad física:

- a).- Levantar, arrastrar, empujar o de cualquier forma física mover grandes pesos o pesos que atendida su condición física no pueda levantar, arrastrar, empujar o mover sin un riesgo par ella.
- b).- Realizar cualquier actividad que exija un esfuerzo físico adicional al requerido para realizar el común de sus actividades.
- c).- Permanecer de pie por largo tiempo, entendiéndose por tal el necesario o suficiente para producir cualquier tipo de molestia o dolores.
- d).- Trabajar en horario nocturno.
- e).- Realizar trabajos en horas extraordinarias.
- f).- Realizar trabajo que la autoridad competente declare como perjudiciales para su salud.

g).- La trabajadora debe evitar en todo momento visitar lugares dentro de la empresa que puedan poner en riesgo su salud, como ejemplo; el área de Fotograbado. Si por algún motivo extraordinario, la trabajadora tuviere que visitar dichos lugares, esto deberá ser por el menor tiempo posible y deberá en este caso usar todos los implementos de seguridad existentes en la empresa para ello.

TITULO XXII DELEGADO DE PERSONAL

ARTICULO 84°.- Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato, siempre que su número y representatividad le permita constituirse, podrán elegir un Delegado de Personal, el que para ser elegido deberá cumplir con los mismos requisitos que para ser Director Sindical, vale decir, cumplir con los requisitos señalados en los respectivos estatutos.

CAPITULO II NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 85°.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

TITULO XXIII: DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTICULO 86°.- Se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trabajo o trayecto directo, deberá ser acreditada ante el Organismo Administrador respectivo, mediante parte de Carabineros y otros medios igualmente valederos, como por ejemplo, dos testigos que hayan presenciado el accidente.

ARTICULO 87°.- Será obligación de todo trabajador dar cuenta inmediata a su jefe directo, o a quien lo reemplace, de cualquier accidente ocurrido o daño ocasionado durante las horas de trabajo a personas o equipos, en el que haya tenido participación o tomado conocimiento.

ARTICULO 88°.- Deberá solicitarse atención médica en todo accidente de trabajo con lesión que ocurra al personal de la empresa, de acuerdo al procedimiento establecido en la empresa.

ARTICULO 89°.- Cada vez que ocurra un accidente con lesión, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente, a la Gerencia respectiva y al Departamento de Recursos Humanos para que se adopten las medidas de prevención que procedan, sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda hacer el Experto en Prevención de Riesgos o Personal Técnico del Organismo Administrador respectivo.

ARTICULO 90°.- En los casos que el accidente haya ocurrido por negligencia inexcusable del accidentado se atenderá a las implicancias que señalan las leyes.

ARTICULO 91°.- El Organismo Administrador respectivo será la institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el Personal de la Empresa. Estos últimos quedarán sujetos tanto a las normas de dicha ley, sus decretos reglamentarios vigentes o los que en el futuro se dicten.

ARTICULO 92°.- La Empresa proporcionará los elementos de protección personal que se requieren de acuerdo a las funciones de los diferentes cargos.

ARTICULO 93°.- La jefatura respectiva será directamente responsable, según proceda, en lo que se refiere a instrucción de prevención de riesgos, de la aplicación de las normas de Higiene y Seguridad y control del uso correcto y oportuno de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad.

TITULO XXIV DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 94°.- De acuerdo a lo establecido en el Artículo 66 de la Ley N° 16.744 y el Decreto 54, en la empresa funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 95°.- Este Comité estará integrado por seis personas, de las cuales tres serán representantes de los trabajadores y los otros tres representantes del empleador.

ARTICULO 96°.- Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente que sólo concurrirán a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

ARTICULO 97°.- El Comité se reunirá en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno del empleador.

ARTICULO 98°.- En todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiere originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

ARTICULO 99°.- Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo, pero en tal caso, el tiempo ocupado en ello será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración.

ARTICULO 100°.- El Comité Paritario deberá funcionar en forma coordinada con el Experto en Prevención de Riesgos, cuando de acuerdo a la ley este último corresponda.

ARTICULO 101°.- Las funciones del Comité Paritario serán las siguientes:

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. Para estos efectos el Comité Paritario desarrollará una labor permanente y además, elaborará programas orientados a este fin.

c).- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

d).- indicar la adopción de toda medida de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

e).- Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador.

f).- Promover la capacitación de los trabajadores, orientados a realizar su trabajo en forma segura.

g).- Decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador.

ARTICULO 102º.- La empresa otorgará las facilidades del caso y adoptará las medidas necesarias para que el Comité funcione adecuadamente.

TITULO XXV DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 103º.- Todos los trabajadores deberán cumplir con las siguientes obligaciones relacionadas a la higiene y seguridad dentro de la empresa:

a).- Respetar las normas de higiene en las labores a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades o contaminaciones.

b).- Preocuparse y velar por el buen funcionamiento y uso de máquinas, implementos y equipos que utilizan para efectuar su trabajo.

c).- Será obligación del personal cooperar con el mantenimiento del aseo y buen estado de las dependencias, recinto de trabajo,

maquinarias, equipos e instalaciones, puestos por la empresa a su disposición.

d).- Mantener los accesos y lugares de trabajo despejados y en caos alguno dejar en éstos cajas, papeles o bultos que entorpezcan la movilización y libre tránsito.

e).- Prestar atención y acatar avisos, letreros y afiches que contengan instrucciones sobre higiene y/o seguridad y cumplir con éstos.

f).- Es obligación primordial de los Jefes de Departamentos, Áreas, Sección o turnos exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad en los puestos de trabajo.

g).- Asimismo, deberán exigir al personal ajeno a la empresa que desarrolle actividades dentro del recinto, por cuenta de terceros, el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene vigentes.

h).- Es obligación de todo trabajador dar aviso a su Jefe Directo de toda condición insegura que detecte en su lugar de trabajo y que pueda significar un riesgo de accidente o de incendio.

i).- Da cuenta al Jefe Directo de todo síntoma de enfermedad profesional o de carácter contagioso que advierta en su persona y que afecte su capacidad de trabajo o que pueda afectar la salud suya o de sus compañeros de trabajo.

j).- Comunicar a su Jefe Directo inmediatamente de producido el hecho, todo cambio, sustracción o pérdida de cualquier elemento o equipo de emergencia de la empresa y solicitar su reposición.

k).- En caso de sufrir un accidente de cualquier magnitud que sea, el trabajador deberá dar cuenta de inmediato al Jefe Directo, quien iniciará la acción necesaria para su atención.

l).- De acuerdo al Artículo 74 de Decreto Nº 101 (Reglamento de la Ley Nº 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda de 24 horas de acaecido. Al no hacerlo así, el trabajador se expone a perder su derecho a los beneficios de la Ley de Accidentes, en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 33.

m).- En caso de producirse un accidente que afecte o lesione a un trabajador, se deberá dar cuenta al Jefe Directo en el acto, a fin de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y/o sea enviado al servicio asistencial correspondiente.

n).- Cooperar con las investigaciones que se lleven a cabo con motivo de accidentes ocurridos en la empresa, aportando los antecedentes del siniestro y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió a objeto de que se adopte las medidas preventivas que eviten su repetición.

o).- Participar en los cursos, charlas y campañas relativas a prevención de riesgos y de fomento de la seguridad e higiene en el trabajo.

p).- Acatar todas las normas tanto legales, reglamentarias o internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad y aquellas instrucciones que impartan al efecto los Jefes de Sección, Jefes de Turno o Supervisores y en general, todos los Jefes Superiores de la Empresa.

q).- Cada vez que se utilice un extintor de incendio deberá darse cuenta de inmediato al Jefe Directo, indicando las razones de ello, para proceder a su recarga.

r).- Todo trabajador accidentado deberá incorporarse al trabajo, previa presentación del certificado de alta otorgado por el Servicio Médico correspondiente.

s).- En ningún caso se aceptará el ingreso al trabajo de la persona que no cumpla este requisito.

t).- Tomar conocimiento escrito de las observaciones y amonestaciones relacionadas con su conducta relativa a riesgos laborales.

u).- Todo trabajador cuando debe levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. El peso máximo que puede levantar un hombre en forma continua es de 25 kg.

v).- Mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

w).- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

x).- De todas maneras, el movimiento manual de cargas debe ser evitado utilizando medios mecánicos, pudiendo utilizarse como última opción y respetando las normas establecidas.

y).- Los guantes, zapatos, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal, serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio, por motivos higiénicos.

- ✓ Mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros de trabajo y con sus subordinados.
- ✓ Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de la Empresa.
- ✓ Dar aviso inmediato a sus jefes, de los incidentes, de las pérdidas, deterioros y fallas que sufran los objetos, herramientas, equipos, instalaciones y elementos de protección personal a su cargo.
- ✓ Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considerará falta grave el hecho que un trabajador marque indebidamente tarjetas de otros dependientes, firme el libro a nombre de otro de sus compañeros o intercale su firma con el propósito de modificar su hora de ingreso.
- ✓ Informar a su Jefe Directo de las irregularidades que advierta en el establecimiento y/o reclamos que se le formulen.
- ✓ Dar aviso, dentro de las 24 horas, al Jefe Directo y al Departamento de Recursos Humanos, en caso de inasistencia por enfermedad u otras causas que le impidan concurrir a su trabajo y se prolongue por más de dos días. La empresa exigirá la presentación de la Licencia Médica correspondiente, dentro de los plazos establecidos en la legislación respectiva, a fin de tramitar oportunamente el pago del subsidio que proceda.
- ✓ Cuidar cada uno de los recintos de trabajo; comprometiéndose a dar buen uso de las instalaciones

y equipos que la empresa ha dispuesto para el desarrollo de sus actividades.

- ✓ Respetar los Reglamentos, instrucciones, normas de carácter general y de prevención de riesgos que se establezcan en la empresa, particularmente los relativos al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- ✓ La buena presentación personal es obligación de todo trabajador que se desempeñe en la empresa considerando que entregan la imagen del establecimiento al público; si se trata de secciones con uniforme, éste debe usarse completo, limpio y en orden.
- ✓ Cumplir con las órdenes que entregue su supervisor, para la ejecución de su trabajo.
- ✓ El trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo de manera intempestiva y sin aviso previo, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo.
- ✓ Presentarse a trabajar en óptimo estado de aseo y presentación personal, lo cual debe mantenerse durante todo el tiempo que se encuentre trabajando.
- ✓ Todo trabajador que se desempeñe permanentemente sus labores en espacios al aire libre, deberá usar obligatoriamente los elementos que le sean proporcionados por la empresa para su protección contra la radiación solar.
- ✓ Toda manipulación de transporte o sostén de carga y descarga cuyo levantamiento, colocación. Empuje, tracción, porte o desplazamiento que exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores, deberá efectuarse cumpliendo estrictamente las normas que a continuación se indican, según las circunstancias que en cada caso se señalan:

1.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos por persona.

2.- Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual a las mujeres embarazadas.

3.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos.

4.- Los contenedores de residuos peligrosos sólo podrán ser movidos manualmente si su peso total incluido el contenido, no excede de 30 kilogramos. Si dicho peso fuese superior, se deberán mover con equipamiento mecánico.

RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS

Será responsabilidad de todo trabajador que cuente con personal bajo su cargo, velar por la aplicación de las técnicas de prevención de riesgos, especialmente lo siguiente:

a).- Procurar la capacitación que necesite el personal a su cargo.

b).- Corregir, en forma inmediata, al trabajador que aplica una técnica incorrecta.

c).- Mantener los puestos de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones en condiciones correctas.

d).- Investigar, analizar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes a los accidentes de trabajo.

e).- Controlar el uso adecuado de los equipos de protección personal.

f).- Instruir adecuadamente a los trabajadores nuevos en seguridad básica y métodos de trabajo correcto.

g).- Preocuparse que los trabajadores lesionados reciban atención médica oportuna.

ARTICULO 104°.- Son obligación del empleador:

a).- Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

- ✓ Los riesgos son inherentes a la actividad que desarrolla la empresa.

- ✓ Especialmente, debe informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deba utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, 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.
- ✓ Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.
- ✓ Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establecen el inciso primero y segundo de este punto, a través del Comité Paritarios de Higiene y Seguridad y del Experto en Prevención de Riesgos, si este último corresponde, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

b).- La Empresa estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las dependencias, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos de trabajo, entregándoles sin costo alguno para ellos, pero a su cargo, diferentes tipos de protecciones personales.

- ✓ Las mismas leyes obligan y responsabilizan al personal de que sean usados en forma permanente, mientras se está expuesto a determinados riesgos.
- ✓ Los elementos que proporcionan son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la empresa, salvo que el trabajo lo requiera así.
- ✓ Los Jefes Inmediatos serán los directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal del cumplimiento de las Normas y Reglamentos de Seguridad.

c).- Asimismo, el empleador deberá poner a disposición de cada trabajador, casilleros higiénicos y ventilados.

d).- El empleador deberá disponer del número de baños, tazas de WC, urinarios, lavatorios y duchas que indique la reglamentación sanitaria vigente en relación con el número de trabajadores.

TITULO XXVI PROHIBICIONES

ARTÍCULO 105°.- Queda prohibido a todo trabajador:

a).- Fumar o encender fuego en los lugares que se haya señalado como prohibido.

b).- Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, prohibiéndose entrar bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o darlas a consumir a terceros. El personal de seguridad y jefes respectivos velarán especialmente por el fiel cumplimiento de esta orden.

c).- Arrojar al piso colillas o cigarros o residuos de fósforos. Estos elementos se deberán depositar en los ceniceros correspondientes.

d).- Dejar enchufadas maquinas eléctricas al término de la jornada diaria.

e).- Bloquear pasillos de bodegas y tránsito con cajas, muebles y cualquier tipo de elementos que pueda generar una situación insegura.

f).- Desobedecer en forma total o parcial las instrucciones de seguridad impartidas directamente o a través de letreros de advertencia.

g).- Desarrollar trabajos, ingresar o permanecer en recintos peligrosos, de acceso prohibido y limitado a ciertas personas, sin estar debidamente autorizado.

h).- Operar máquinas, sistemas o mecanismos extraños a su trabajo habitual y para los cuales no está capacitado ni autorizado.

- i).- Reparar equipos, sistemas eléctricos o instrumentos para los cuales no se está capacitado ni autorizado.
- j).- Reparar equipos o maquinarias en funcionamiento energizadas.
- k).- Jugar, chacotear, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa a cualquier hora.
- l).- Tratar por cuenta propia o por personas no autorizadas las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
- m).- Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- n).- Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de seguridad industrial.
- o).- Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporcione.
- p).- Esmerilar sin gafas protectoras o soldar sin máscara.
- q).- Viajar en carros de transporte, grúas horquillas u otros vehículos que no hayan sido diseñados para el transporte humano.
- r).- Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
- s).- Ocupar con bultos u otros elementos, los espacios bajo o delante de extintores o cualquier otro equipo de extinción de incendios y alterar los sellos de éstos.
- t).- Retirar protecciones de máquinas o equipos y no reponerlos.
- u).- Adoptar o cometer actos temerarios.
- v).- Dormir, comer, o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- w).- Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otro trabajador.
- a).- Realizar trabajos que impliquen un riesgo para el propio trabajador, compañeros de trabajo o instalaciones. Sin la debida

autorización por medio del Permiso de Trabajo obtenido por el correspondiente formulario. Ejemplo: Trabajos en Altura, Espacios Confinados, Trabajos con fuego, etc.

b).- Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa.

c).- Correr sin necesidad dentro del establecimiento.

d).- Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones, torceduras.

e).- Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.

f).- Manipular manualmente cargas superiores a los 50 kg. Sin ayuda mecánica. Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 kg.

g).- Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

El incumplimiento de estas obligaciones se considerará falta grave de las obligaciones que impone el contrato y dan lugar al término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización de acuerdo a lo señalado en el Art. 160 N°7 del Código del Trabajo.

TITULO XXVII SANCIONES

ARTÍCULO 106°.- Las violaciones en que incurran los trabajadores a las disposiciones del Reglamento Interno, podrán

ser sancionadas por la empresa y el Comité Paritario con las siguientes medidas disciplinarias, según sea la gravedad de la infracción cometida y según se indicó en el Art. 44 de este documento:

a).- Amonestación Verbal: Consiste en la reprensión privada y directa que se hará personalmente al trabajador afectado, sin dejar constancia en su carpeta personal.

b).- Amonestación o Censura por Escrito: Consiste en la reprensión que se hace al trabajador afectado por escrito, dejando constancia en su carpeta personal. Esta amonestación procederá en caso de reiteración de la misma falta o de la gravedad de ella.

c).- Multa: Consiste en sanción pecuniaria de un máximo de la cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador.

ARTICULO 107º.- Las sanciones que consisten en multas en dinero, serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 154 del Código del Trabajo.

TITULO XXVIII

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 Y SU REGLAMENTO

ARTICULO 108º.- En conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del Artículo Nº 16 del Decreto Supremo Nº 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se reduce textualmente el procedimiento de reclamos establecido por la Ley Nº 16.744 y su Reglamento (Decreto Supremo Nº 101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

A.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO POR LA LEY Nº 16.744

ARTICULO 109º.- La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también,

la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

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

ARTÍCULO 110º.- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

ARTICULO 110º bis.- Cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social del rechazo de una licencia o reposo médico por los servicios de salud, Mutualidades o Instituciones de Salud Previsional, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional. La Superintendencia de Seguridad Social

resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Este reclamo se registrará íntegramente por el procedimiento dispuesto en el Artículo 77 bis de la Ley 16.744.

B.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESTABLECIDO POR EL REGLAMENTO DE LA LEY DECRETO SUPREMO N° 101.-

ARTICULO 111°.- Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que éste trámite pueda entabrar el pago del subsidio.

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

ARTICULO 112°.- Corresponderá, exclusivamente, al Servicio de Salud de la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

ARTICULO 113°.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

ARTÍCULO 114°.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo.

En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

ARTICULO 115°.- El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

ARTICULO 116°.- La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

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

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

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

ARTICULO 117°.- El recurso de apelación establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha la notificación de la recepción de dicha carta.

ARTICULO 118°.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contengan dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

TITULO XXIX PRESCRIPCIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 119°.- 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 enfermedad.

En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada.

Quedan excluidas de esta prescripción las personas que por ley lo estén.

ARTICULO 120°.- Las infracciones o cualquiera de las disposiciones de esta ley, salvo que tengan señalada una sanción especial, serán penadas con una multa de uno a veinticuatro sueldos vitales mensuales, escala a) del departamento de Santiago.

Estas multas serán aplicadas por los organismos administradores.

La reincidencia será sancionada con el doble de la multa primeramente impuesta.

ARTICULO 121°.- La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la ley 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.

TITULO XXX DE LA INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTICULO 122°.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 21º Decreto Supremo Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los trabajadores deberán tomar pleno conocimiento de los riesgos laborales a que están expuestos, como también de las medidas preventivas que deberán adoptar y aplicar y los métodos de trabajo correcto para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias

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

El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

La obligación de informar deberá ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impulsen riesgo y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo. La empresa pone en conocimiento de los trabajadores la existencia de los siguientes riesgos.

Se agregan los siguientes casos con sus respectivas definiciones de Área, Tareas, Riesgos, Trabajo Correcto y Protección Recomendada, al cuadro de riesgos más representativos que contiene el Reglamento Interno, en conformidad al Decreto Supremo Nº 40:

1.- Caso de protección contra la radiación solar:

a).- Áreas: Espacios al aire libre en general.

b).- Tareas: Transporte de material, productos y equipos al aire libre.

c).- Riesgos: Posibles afecciones graves o cáncer a la piel por excesiva exposición al sol.

d).- Trabajo Correcto: Cumplir su trabajo conforme a las instrucciones y normas impartidas por el Departamento de Prevención de Riesgos.

e).- Protección Recomendada: Usar gorro, guantes, lentes, protector solar u otros que sugiera el Departamento de Prevención de Riesgos para protegerse de la radiación solar.

2.- Caso de carga y descarga manual:

a).- Áreas: En todas las áreas de la empresa.

b).- Tareas: Carga y descarga manual de productos o materiales.

c).- Riesgos: Posibles afecciones a la columna, como lesiones músculo-esqueléticas, lumbalgias, dorsalgias, etc.

d).- Trabajo Correcto: Levantamiento y descarga de objetos conforme a las instrucciones y normas impartidas por el Comité Paritario, utilizando principalmente la fuerza de las piernas para agacharse y subir, y no los brazos ni la espalda.

e).- Protección Recomendada: No exceder por ningún motivo los pesos máximos legales.

ARTÍCULO 123°.- Obligaciones especiales para personal de bodega:

a).- Impedir el acceso, de cualquier trabajador ajeno a esa sección; como asimismo, de personas extrañas a la empresa.

b).- Los encargados de proveedores serán acompañados por el personal de bodega mientras depositan las mercaderías en los recintos designados para tal efecto.

c).- Exigir un estricto orden en los depósitos de mercadería, de manera que pueda efectuarse el inventario mensual de las existencias.

d).- Mantener y respetar normas de higiene y seguridad estipuladas para dichas dependencias.

ARTÍCULO 124°.- Obligación del Departamento de Recursos Humanos:

a).- Toda información del funcionamiento del Departamento de Recursos Humanos es considerada confidencial, y en consecuencia, no puede ser difundida.

b).- Se prohíbe al personal de este Departamento otorgar certificados de cualquier tipo que no hayan sido solicitados al Departamento de Recursos y autorizado por éste.

Personal Administrativo

a).- Riesgos: Caída del mismo y distinto nivel.

Labores que entrañan el riesgo: Circular por las distintas dependencias de la empresa.

Métodos de Trabajo Correctos: Las caídas del mismo y distinto nivel pueden evitarse. La manera de lograrlo es tener presente en toda circunstancia y lugar las reglas básicas siguientes:

- 1.- Camine, no corra.
- 2.- Evite giros rápidos al doblar.
- 3.- Mire por donde camina.
- 4.- No obstruya su visión.
- 5.- Respete las señalizaciones y vías de circulación.
- 6.- Elimine el peligro de las superficies resbalosas usando elementos antideslizantes.
- 7.- Evite encerrar las escaleras.
- 8.- Use el calzado adecuado y en buenas condiciones.
- 9.- Si debe utilizar escalas, que sea la adecuada. Asegúrese que esté en buen estado.
- 10.- No utilice sillas para alcanzar objetos en altura.

b).- Riesgo: Afecciones a la vista

Labores que entrañan el riesgo: trabajos administrativos en general realizados en ambientes con iluminación deficiente.

Métodos de Trabajo Correctos:

- 1.- Cuando se emplee iluminación artificial, ésta debe distribuirse uniformemente.
- 2.- Cuando se emplee luz natural deberán consultarse los dispositivos necesarios para impedir que los puestos de trabajo queden iluminados directamente por la luz solar.

3.- Utilizar un bajo brillo en las pantallas de computadores, y si es requerido, usar filtros de pantallas de computadores.

Otro Personal Administrativo

a).- Riesgo: Afecciones a músculos de manos, brazos, cuello y hombros; afecciones visuales.

Labores que entrañan el riesgo:

- 1.- Digitación por tiempo prolongado.
- 2.- Posturas incorrectas en el desarrollo de estas labores.

Métodos de Trabajo Correcto:

- 1.- la iluminación general de las salas en que existan pantallas, debe distribuirse uniformemente evitando que se produzcan reflejos.
- 2.- Los terminales deben cubrirse con pantallas antirreflejos.
- 3.- Cuando se ejecute el trabajo, se deberá estar en una posición de sentado que evite cansancio extremo. El tronco, incluyendo cuello y los hombros, deben estar en una posición erguida natural y relajada.

Recepcionista

a).- Riesgo: Afecciones a músculos, tendones, articulaciones de mano y brazos. Problemas posturales.

Labores que entrañan el riesgo: Digitación en computadores y labores administrativas.

Métodos de Trabajo Correcto:

- 1.- La altura optima del teclado del computador con respecto a la silla, debe permitir que los antebrazos queden casi horizontales.
- 2.- La silla debe ser regulable.
- 3.- Los pies deben quedar apoyados firmemente al piso, manteniendo los muslos horizontales.
- 4.- El tronco, incluyendo el cuello y los hombros, deben estar en una posición erguida natural y relajada.

b).- Riesgo: Afección a la vista.

Labores que entrañan el riesgo: Trabajos realizados con iluminación deficiente.

Métodos de Trabajo Correcto: Se debe seguir método de trabajo correcto en 1.b.

c).- Riesgo: Caída del mismo y distinto nivel.

Labores que entrañan el riesgo:

- 1.-Circulación por diversas dependencias.
- 2.- Retiro de documentación archivado en altura.

Métodos de Trabajo Correcto: Se debe seguir método de trabajo correcto en 1.a.

Personal de Despacho

a).- Riesgo: Accidente de tránsito.

Labores que entrañan el riesgo: Envío de materiales fuera del recinto de la empresa.

Métodos de Trabajo Correcto: El personal de despacho en el ejercicio de sus labores fuera de la empresa, se deberán ajustar las siguientes normas:

1. Cruzar únicamente en las esquinas.
2. Obedecer rigurosamente las señales de tránsito.
3. No atravesar nunca, aun cuando la señal del semáforo le dé el paso, sin antes mirar a la izquierda y derecha.
4. No salir nunca a la calle de entre vehículos estacionados.
5. Después de bajarse de un vehículo, no cruzar por delante ni detrás de él, esperar que continúe su marcha y así tener una mejor visual para cruzar la calzada.

Personal de Bodega

a).- Riesgo: Lumbago de esfuerzo.

La empresa dará cumplimiento a las capacidades de carga máxima establecidas en la ley para estos efectos.

Labores que entrañan el riesgo: Manejo manual de productos diversos.

Métodos de Trabajo Correcto para Levantamiento de Pesos:

- 1.- Asegúrese que esté bien parado, separe las piernas más o menos al ancho de sus hombros, doble las rodillas manteniendo la espalda lo más recta posible, hasta alcanzar la carga.
- 2.- Agarre firmemente el objeto de sus partes más cómodas y seguras. Acerque la carga a su cuerpo.
- 3.- Levante con los músculos de las piernas, manteniendo la espalda derecha y la carga cerca del cuerpo.
- 4.- Mantenga la carga cerca del cuerpo y transpórtela al lugar de destino.
- 5.- Si no puede levantar el objeto por peso excesivo solicite ayuda.

b).- Riesgo: Caída del mismo y distinto nivel.

Labores que entrañan el riesgo: Transporte y almacenamiento de materiales y productos.

Métodos de Trabajo Correcto: Seguir método de trabajo correcto indicado en 1.a.

c).- Riesgo: Corte

Labores que entrañan el riesgo: Dimensionado de material.

Métodos de Trabajo Correcto: Durante el proceso de dimensionado el personal deberá utilizar los elementos de protección personal.

Personal de Producción

a).- Riesgo: Lumbago de esfuerzo

La empresa dará cumplimiento a las capacidades de carga máxima establecidas en la ley para estos efectos.

Labores que entrañan el riesgo: Carga y transporte de diversos materiales en Terminación y Producción.

Método de Trabajo Correcto: Seguir método de trabajo correcto 1.a.

b).- Riesgo: Cortes y heridas

Labores que entrañan el riesgo: Uso de equipos de corte eléctricos, traslado de materiales.

Método de Trabajo Correcto:

- 1.- Si necesita efectuar trabajos en máquinas o equipos, observe cuidadosamente el lugar antes de introducir las manos, evitando así contacto con aristas u otras partes que pueden producir cortes.
- 2.- Use la herramienta adecuada para el trabajo que desarrollará.
- 3.- No mantenga herramientas en los bolsillos de su tenida de trabajo. Una caída puede producir heridas y cortes.
- 4.- Desconecte el equipo antes de proceder a trabajar en él.

ARTÍCULO 125°.- Ley de la Silla: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósito de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

ARTICULO 126°.- La empresa, independientemente de lo indicado en el Artículo 85°, informará a los trabajadores acerca de los métodos correctos y recomendaciones que formule el Servicio de Salud, Organismo Administrador, Comité Paritario o Departamento de Prevención de Riesgos, como una manera de evitar la exposición a riesgos laborales que puedan afectar al personal.

ARTICULO 127°.- A las normas de este Reglamento se deben someter todos los trabajadores de la empresa, así como los que en el futuro trabajen para la misma.

ARTICULO 128°.- El presente Reglamento se presumirá de conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, desde el día de su vigencia y, por tanto, a partir de esa fecha será de observancia obligatoria para todos.

ARTICULO 129°.- La empresa se reserva el derecho de adicionar o modificar en cualquier momento las disposiciones del presente Reglamento con sujeción en cada caso a las normas legales vigentes que fueren aplicables.

AREA DE BODEGA

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Recepción de material	1. Caídas mismo nivel 2. Golpes por y contra 3. Sobre esfuerzo.	1. Mantener vías de circulación despejadas. 2. Mantener orden y limpieza en tu lugar de trabajo
2. Almacenaje	1. Caídas mismo y distinto nivel. 2. Golpes por y contra 3. Sobre esfuerzo. 4. Cortes con herramientas o materiales 5. Atrapamiento.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar estado de la superficie a ocupar 3. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 4. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 5. Verificar que las herramientas de levante y escala se encuentren en buenas condiciones antes de usar.

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
6. Corte de material con cierra circular.	1. Caídas mismo nivel. 2. Sobre esfuerzo. 3. Cortes con herramientas o materiales 4. Atrapamiento.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar estado de la superficie a ocupar 3. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 4. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 5. Verificar que las herramientas se

		encuentren en buenas condiciones antes de usar.
7. Entrega de material en bodega inflamables	1. Intoxicación 2. Quemaduras 3. Irritación de piel 1. Caídas mismo nivel. 2. Sobreesfuerzo. 3. Cortes con herramientas. 4. Atrapamiento.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar el perfecto almacenamiento de las sustancias. 3. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 4. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 5. Comprobar el buen estado de las instalaciones eléctricas. 6. Uso obligatorio de elementos de protección personal

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
3. Entrega de material según OP	1. Caídas mismo y distinto nivel. 2. Golpes por y contra. 3. Sobre esfuerzo. 4. Cortes con herramientas o materiales. 5. Atrapamiento.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar estado de la superficie a ocupar 3. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 4. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 5. Verificar que las herramientas de levante y escala se encuentren en buenas condiciones antes de usar.
4. Corte de material con maquina (guillotina)	1. Caídas mismo nivel. 2. mal postura de trabajo 3. Golpes por y contra 4. Sobre esfuerzo. 5. Cortes con herramientas o materiales 6. Atrapamiento.	1. Uso obligatorio de elementos de protección personal. 2. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 3. Operar maquinas (guillotina) siguiendo las instrucciones de jefaturas. 4. Comprobar el buen estado de cables eléctricos en maquinaria. 5. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar.
5. Corte de material manual.	1. Caídas mismo nivel. 2. mal postura de trabajo 3. Sobre esfuerzo. 4. Cortes con herramientas o materiales 6. Atrapamiento.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar estado de la superficie a ocupar 3. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 4. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 5. Verificar que las herramientas se encuentren en buenas condiciones antes de usar.

AREA DESPACHO

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Recepción Interna de producto terminado.	1. Caídas mismo nivel 2. Golpes por y contra 3. Sobre esfuerzo.	3. Mantener vías de circulación despejadas. 4. Mantener orden y limpieza en tu lugar de trabajo 5. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 6. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 7. Uso obligatorio de EPP
2. Despacho de producto terminado	1. Caídas mismo y distinto nivel. 2. Golpes por y contra 3. Sobre esfuerzo. 4. Atrapamiento. 5. choque o colisión, de vehículo.	6. Mantener vías de circulación despejadas 7. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 8. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 9. Uso obligatorio de EPP

AREA FOTOGRAFADO

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Sacar bastidores de riles	1. Golpes por. 2. Sobre esfuerzo. 3. Caídas mismo nivel.	1. Mantener vías de circulación despejadas.
2. montar bastidor en mesa de luz	1. Sobre esfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Caídas mismo nivel. 4. Partículas Incandescentes. 5. electrocución	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar estado de la superficie a ocupar (cubierta de vidrio, instalación eléctrica)
3. Montar foto en bastidor.	1. Sobre esfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Caídas mismo nivel. 4. Partículas Incandescentes. 5. Electrocución	8. Mantener vías de circulación despejadas 9. Uso obligatorio de elementos de protección personal 10. Comprobar estado de la superficie a ocupar (cubierta de vidrio,

	6. Cortes con herramientas o materiales	instalación eléctrica)
--	---	------------------------

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
4. Traslado de bastidor a mesa de vacío.	1. Sobreesfuerzo. 2. Superficies en desnivel. 3. Atrapamiento. 4. Incandescencia. 5. Golpes por, golpes contra.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Operar maquinas (mesa de vacío) siguiendo las instrucciones en todo momento de jefaturas. 3. Abrir puertas de mesa de vacío a su límite máximo.
5. Desmontar foto o película.	1. Sobreesfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Caídas mismo nivel. 4. Cortes con herramientas o materiales.	6. Mantener vías de circulación despejadas. 7. Operar maquinas (mesa de vacío) siguiendo las instrucciones en todo momento de jefaturas. 8. Abrir puertas de mesa vacío a su límite máximo.
6. Rebelado de foto con Hidrolavado y secado.	1. Sobreesfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Caídas mismo nivel. 4. Golpes eléctricos. 5. Intoxicación.	1. Mantenerse atento a las condiciones del piso (mojado, resbaloso por detergentes y químicos) 2. Uso obligatorio de elementos de protección personal (antiparras, mascarilla, zapatos antideslizantes. 3. Realizar tareas de lavado siempre y cuando la zona de trabajo esté libre de elementos eléctricos cerca del sector de lavado 4. Realizar levantamiento de estructuras con un

		correcto manejo manual de cargas.
7. Ingreso de bastidor a horno.	1. Sobreesfuerzo.	1. Comprobar temperatura de horno en panel de T° antes de entrar.
8. Traslado de bastidor a mesa de luz para bloqueo	1. Sobreesfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Caídas mismo nivel. 4. Golpes eléctricos. 5. Intoxicación.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Comprobar estado de la superficie a ocupar (cubierta de vidrio, instalación eléctrica.
9. Reingreso a horno para secado de bloqueo	1. Sobreesfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Caídas mismo nivel. 4. Golpes eléctricos.	1. Mantener vías de circulación despejadas

ÁREA PRE-PRENSA

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Reciben el archivo lo revisan y lo modifican (Digitalizado)	1. Caídas mismo nivel. 2. Movimientos repetitivos. 3. mal postura de trabajo 4. Electrocución 5. Síndrome del túnel carpiano	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 3. Mantener orden y limpieza en tu lugar de trabajo 4. Comprobar el buen estado de instalaciones eléctricas 5. Sentarse de manera correcta frente al pc, con la espalda recta y la barbilla ligeramente levantada. 6. Realizar pausas compensatorias

ÁREA SERIGRAFIA

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Revisión y desarrollo de archivo (cuarto de impresión)	1. Electroculión 2. Caídas mismo nivel 3. Mal postura de trabajo	2. Comprobar el buen estado de cables impresoras 3. Mantener vías de circulación despejadas. 4. Mantener orden y limpieza en tu lugar de trabajo 5. Sentarse de manera correcta, con la espalda recta y la barbilla ligeramente levantada.
2. Revisión de película (mesón de luz)	1. Caídas mismo nivel. 2. Partículas Incandescentes. 3. Electroculión	11. Mantener vías de circulación despejadas 12. Comprobar estado de la superficie a ocupar (cubierta de vidrio, instalación eléctrica).

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
3. Montaje de bastidor en impresora de pantalla	1. Sobreesfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Cortes con herramientas. 4. Atrapamiento. 5. Electroculión.	9. Uso obligatorio de elementos de protección personal. 10. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 11. Operar maquinas (impresoras) siguiendo las instrucciones de jefaturas. 12. Comprobar el buen estado de cables eléctricos en impresoras. 13. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar.

4. Montaje de película en impresora de pantalla.	1. Cortes con herramientas. 2. Atrapamiento. 3. Electroculión.	1. Uso obligatorio de elementos de protección personal. 2. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 3. Operar maquinas (impresoras) siguiendo las instrucciones de jefaturas. 4. Comprobar el buen estado de cables eléctricos en impresoras. 5. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar.
5. Montaje de rasqueta y contra rasqueta (sqeegee) en impresora de pantalla.	1. Sobreesfuerzo. 2. Golpes por, golpes contra. 3. Cortes con herramientas. 4. Atrapamiento. 5. Electroculión.	1. Uso obligatorio de elementos de protección personal. 2. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 3. Cada vez que se instalen piezas o repuestos se debe seguir siempre las instrucciones de jefaturas. 4. Comprobar el buen estado de cables eléctricos en impresoras. 5. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar.
6. Impresión de color.	1. Atrapamiento. 2. Electroculión.	1. Uso obligatorio de elementos de protección personal. 2. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 3. Comprobar el buen estado de cables eléctricos en impresoras. 4. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 5. Operar maquinas (impresoras) siguiendo las instrucciones de jefaturas.
ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL

7. Ingreso y retiro de fotografía para secado de tinta (horno de curado uv).	1. Atrapamiento. 2. Incandescencia. 3. Sobre esfuerzo.	1. Uso obligatorio de elementos de protección personal (guantes, antiparras, zapatos de seguridad) 2. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 3. Comprobar el buen estado de cables eléctricos. 4. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 5. Operar maquinas siguiendo las instrucciones de jefaturas. 6. Realizar levantamiento de material, con un correcto manejo manual de cargas.
--	--	---

ÁREA DE TERMINACIÓN DIGITAL

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Recepción de material	1. Caídas mismo nivel 2. Golpes por y contra 3. Sobre esfuerzo.	13. Mantener vías de circulación despejadas. 14. Mantener orden y limpieza en tu lugar de trabajo.
2. Corte de material manual o plotter	1. Caídas mismo nivel. 2. mal postura de trabajo 3. Golpes por y contra 4. Sobre esfuerzo. 5. Cortes con herramientas o materiales 6. Atrapamiento. 7. Electrocutión	10. Mantener vías de circulación despejadas 11. Comprobar estado de la superficie a ocupar 12. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 13. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 14. Verificar que las herramientas se encuentren en buenas condiciones antes de usar. 15. Comprobar el buen estado de las instalaciones eléctricas en plotter.

ÁREA DE TERMINACIÓN SERIGRAFÍA

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
1. Recepción de material	1. Caídas mismo nivel 2. Golpes por y contra 3. Sobre esfuerzo.	6. Mantener vías de circulación despejadas. 7. Mantener orden y limpieza en tu lugar de trabajo.
2. Corte de material manual o guillotina	1. Caídas mismo nivel. 2. mal postura de trabajo 3. Golpes por y contra 4. Sobre esfuerzo. 5. Cortes con herramientas o materiales 6. Atrapamiento.	15. Mantener vías de circulación despejadas 16. Comprobar estado de la superficie a ocupar 17. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 18. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 19. Verificar que las herramientas se encuentren en buenas condiciones antes de usar.

ACTIVIDADES	PELIGROS	MEDIDAS DE CONTROL
3. Corte de material con maquina router.	1. Sobre esfuerzo. 2. Superficies en desnivel. 3. Atrapamiento. 4. Golpes por, golpes contra. 5. Caídas mismo nivel. 6. Cortes con herramientas o materiales 7. Mal postura de trabajo 8. Electrocutión	14. Uso obligatorio de elementos de protección personal. 15. Mantener vías de circulación y maquinas despejadas. 16. Operar maquinas (router) siguiendo las instrucciones de jefaturas. 17. Comprobar el buen estado de cables eléctricos en router. 18. Mantenerse atento y concentrado en labor a realizar. 19. Sentarse de manera correcta frente al pc, con la espalda recta y la barbilla ligeramente levantada.
4. Revisar y empaquetar productos.	1. Sobre esfuerzo. 2. Superficies en desnivel.	1. Mantener vías de circulación despejadas 2. Mantenerse atento y

	3. Atrapamiento. 4. Golpes por, golpes contra. 5. Caídas mismo nivel. 6. Cortes con herramientas o materiales 7. Mal postura de trabajo	concentrado en labor a realizar. 3. Realizar un correcto manejo manual de cargas. 4. Verificar que las herramientas se encuentren en buenas condiciones antes de usar.
--	---	--

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE MITIGACIÓN GENERALES

- a).- Respetar normas, procedimientos, instrucciones, consignas y señalética.
- b).- Utilizar equipos y herramientas autorizadas y con validación de seguridad aprobada.
- c).- Ante cualquier duda consultar a su supervisor directo.
- d).- Informar inmediatamente al supervisor directo sobre cualquier anomalía.
- e).- No utilizar celular, MP3, MP4, Tablet, ipad o cualquier otro artículo que desconcentre de la operación normal.
- f).- Trabajar con cuidado y concentrado en todo momento y eliminar elementos que puedan distraer u ocasionar cualquier tipo de incidente.
- g).- Utilizar equipos e instalaciones con formación específica sobre la operación.
- h).- Mantener el orden y la limpieza en todas las áreas de trabajo. Este punto es de vital importancia para evitar accidentes, por lo que es imprescindible que cada trabajador y supervisores mantengan un riguroso estándar de orden y limpieza; y al advertir que no se cumplen, solicitar inmediatamente que la situación se regularice.
- i).- Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad:
 - ✓ Comunicar al jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
 - ✓ Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
 - ✓ Participar y/o colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
 - ✓ Preguntar todo lo que no sepa.
 - ✓ Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en la empresa y en este Reglamento Interno.
 - ✓ Usar siempre los elementos de protección adecuados al riesgo.
 - ✓ Mantener el orden y la limpieza de la empresa.

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará en empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de equipos e instalaciones en general, tanto las destinadas a la producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

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

Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad e higiene a que se refiere la Ley 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollen dentro de la empresa.

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 y 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.

El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda tomar las medidas que el caso requiere.

Cuando a juicio del Organismo Administrador, ACHS, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a algún trabajador, este 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.

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

Los mismos avisos, carteles y 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.

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

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.

El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos. Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.

No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como elementos químicos, cartones u otros.

Los trabajadores deberán colaborar con la empresa, uniéndose al plan de emergencia elaborado para enfrentar situaciones con rapidez y orden.

En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

TITULO XXXI DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTICULO 130°.- De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean

necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada de las actividades que se desarrollan en la empresa.

ARTICULO 131°.- Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

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

TITULO XXXII DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCEDIOS

ARTÍCULO 132°.- Clases de fuegos y formas de combatirlos:

1.- 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).

2.- 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).

3.- 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 tales

como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES).

4.- Fuegos Clase D

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTICULO 133°.- Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectado los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

ARTICULO 134°.- El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTICULO 135°.- Las zonas de pintura, bodegas, lugares del almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

COMO USAR UN EXTINTOR DE INCEDIO

- 1.- Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
- 2.- El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos a su manejo.
- 3.- Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
- 4.- Tome el extintor de la manilla de traslado. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
- 5.- Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgo su integridad física.
- 6.- Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.

7.- Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.

8.- Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.

9.- Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

TITULO XXXIII

LEY N° 20.949

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

ARTICULO 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Cargas.

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

LEY 20.001
REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA
Y DESCARGA
DE MANIPULACIÓN MANUAL
(ESTO ESTA VIGENTE DESDE SEPTIEMBRE DE 2017)

ARTICULO 136°.- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

ARTICULO 137°.- El Empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

ARTICULO 138°.- 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.

ARTICULO 139°.- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

ARTICULO 140°.- 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 XXXIV
LEY 20.105
ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y
CONSUMO DE TABACO

ARTICULO 141°.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

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

ARTICULO 142°.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

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

ARTICULO 143°.- Los organismos administradores de la Ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

TITULO XXXV

LEY 20.096

ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLE A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

ARTICULO 144°.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

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

TITULO XXXVI

DECRETO N° 97. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículo 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

- ✓ Protectores Solares
- ✓ Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador

para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resisten al agua o aprueba de agua.

Se debe usar Protector Solar porque los rayos del sol podrían causar en el trabajador expuesto:

- ✓ Cáncer a la piel
- ✓ Debilitamiento de las defensas del organismo
- ✓ Manchas en la piel
- ✓ Daños en los ojos
- ✓ Foto envejecimiento

ARTICULO 145°.- Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10:00 y las 17:00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

ARTICULO 146°.- Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

a).- Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular”.

b).- Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.

c).- identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas implementadas a su respecto.

d).- Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por Orden del Presidente de la Republica".

- ✓ Ingeniería: Realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados).
- ✓ Administrativas: Si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y 15:00 horas en lugares con sombraje adecuado; rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempos de exposición.
- ✓ Elementos de Protección Personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

e).- Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de 1 hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

ARTICULO 147°.- Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como "Quemadura Solar" y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quien este haya designado para ello, lo que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria.

Dichos dato, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- a).- Nº de casos (eventos)
- b).- Días Perdidos
- c).- Diagnostico de alta
- d).- Actividad económica
- d).- Región del país.

TITULO XXXVII

DECRETO Nº 4. MODIFICA DECRETO SUPREMO Nº 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.

ARTICULO 148°.- Para efectos de los factores de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a).- Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

b).- Factores Biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

c).- Trastornos Musculo Esquelético de las Extremidades Superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

d).- Ciclos de Trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un periodo de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

e).- Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

f).- Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

ARTICULO 149°.- El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la Republica”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

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

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas
El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: • 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) • 2 Kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por esté como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

Posturas Forzadas:

Posibles Condiciones Observadas
Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

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

ARTICULO 150°.- Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

ARTICULO 151°.- El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información

deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

TITULO XXXVIII

LEY N° 20.584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

ARTICULO 152°.- Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores afiliados a la ACHS, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

ARTICULO 153°.- El trabajador como paciente puede, entre sus derechos:

- ✓ Tener información oportuna y comprensible de su estado de salud.
- ✓ Recibir un trato digno, respetando su privacidad.
- ✓ Ser informado de los costos de su atención de salud.
- ✓ Que su médico le entregue un informe de la atención recibida durante su hospitalización.

ARTICULO 154°.- Por otra parte, el trabajador como paciente tiene deberes como:

- ✓ Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección.
- ✓ Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto.
- ✓ Tratar respetuosamente al personal de salud.

TITULO XXXIX

ART. 113°, DS 594: INCORPORA AL MONOXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

ARTICULO 155°.- Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m³). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

TITULO XL

(PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 125 “PROTOCOLO SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO”

ARTICULO 156°.- El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del Comité Paritario de la Empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante “Acta”, que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y al Inspección del Trabajo correspondiente.

ARTICULO 157°.- La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

ARTICULO 158°.- La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 159°.- Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de Vigilancia Ambiental (programa de protección auditiva) y Programa de Vigilancia de la Salud (programa de capacitación).

ARTICULO 160°.- Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

ARTICULO 161°.- El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el periodo que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

ARTICULO 162°.- Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la implementación del Programa de Inspección Periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

ARTICULO 163°.- El empleador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

TITULO XLI

RESOL.EX.218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario.

La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

ARTICULO 164°.- El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

ARTICULO 165°.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Recursos Humanos, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

TITULO XLII

MENORES DE EDAD, DECRETO 50 “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

ARTICULO 166°.- Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y por tanto, éstas pueden resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

ARTICULO 167°.- Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, la empresa y la respectiva mutualidad a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

ARTICULO 168°.- Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° del citado decreto.

ARTICULO 169°.- Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

ARTICULO 170°.- Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del menor. Asimismo, al término de la relación laboral, la empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

ARTICULO 171°.- Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de la empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

TITULO XLIII CONTROL DE SALUD

ARTICULO 172°.- 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 vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

ARTICULO 173°.- Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro, ACHS, 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.

TITULO XLIV LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)

ARTICULO 174°.- Esta ley tiene por objeto 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, 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. 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 secretaria del tribunal competente.

LEY N°20.607 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, SANCIONANDO LAS PRÁCTICAS DE ACOSO LABORAL TITULO XLIV DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 175°.- El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia al Seremi de Salud y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la Empresa.

De este Reglamento de entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose además, carteles que lo contengan en las oficinas y lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación, por tres días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO XLV LEY DE LA SILLA

ARTICULO 176°.- En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TITULO XLVI DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 177°.- La empresa INSER IMPRESORES LIMITADA cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 178°.- Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo 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 General o a la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y RUT 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 General designará a un trabajador imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias, Subgerencias y Jefaturas de la empresa,

como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual 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 General estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Si a juicio de la 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 XLVII DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTICULO 179°.- Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas

barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

ARTICULO 180°.- Reservar, a lo menos, un 1% de su dotación anual para personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación que establece la Ley N° 20.422, que Establece Norma sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de personas con Discapacidad.

TITULO XLVIII

LA LEY N° 20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXAMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, SEGÚN LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

ARTICULO 181°.- Este permiso es sólo para las funcionarias mayores de 40 años, y funcionarios mayores de 50 años. El permiso es de medio día, y sólo puede ser solicitado 1 vez al año. El permiso es para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud pública o privadas que corresponda. La solicitud deberá ser presentada con una semana de anticipación a la realización de los exámenes. Una vez realizado el examen, deberá remitir a la Oficina de Recursos Humanos los comprobantes que acrediten que los realizaron en la fecha estipulada.

TITULO XLIX PLANESI

ARTICULO 182°.- El Art. 184 del Código del Trabajo establece que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores, en caso de accidente o emergencia, puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”. Complementariamente,

corresponde aplicar la normativa establecida en la Ley 16.744 y sus anexos, específicamente el DS 101/1968 del Ministerio del Trabajo (MINTRAB).

ARTICULO 183°.- El deber de la Empresa es:

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que incluya el riesgo de sílice.
Implementar Programas de Vigilancia Ambiental y de la Salud, con la colaboración del Organismo Administrador.
Capacitar a sus trabajadores sobre la exposición a Sílice.
Implementar todas las medidas de control para eliminar, disminuir o controlar la exposición.
Implementar todas las medidas de control para eliminar, disminuir o controlar la exposición, señaladas en el Protocolo y las recomendadas por el correspondiente organismo administrador.

ARTÍCULO 184°.- El Programa de Vigilancia Ambiental incluye una Evaluación Cualitativa que debe ser realizada por la empresa, con la asesoría del respectivo Organismo Administrador, y una Evaluación Cuantitativa realizada por el Organismo Administrador. Permiten determinar las medidas de prevención más adecuadas y eficaces, y la periodicidad de las futuras reevaluaciones.

ARTICULO 185°.- El Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expuestos a Sílice busca pesquisar precozmente los efectos en la salud de los trabajadores, estableciendo las medidas preventivas necesarias para protegerlos y la periodicidad de los controles médicos.

TITULO L PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Este Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales fue aprobado por resolución exenta n° 336, el 12 de junio de 2013. Comenzó a regir en periodo de marcha blanca por dos años desde el 01 de septiembre de 2013, para los rubros de Comercio (Retail), Transporte e Intermediación Financiera. Y desde el 01 de septiembre de 2015 comenzó a regir para todos los rubros. En el capítulo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sobre las obligaciones de la empresa, se sugiere incorporar el siguiente punto:

ARTICULO 186°.- La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:

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

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	☒ Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. ☐ Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. ☐ Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 que puede ser descargado de (http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic) versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesional de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). ☐ Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de ACHS disponible para los asociados en página web www.achs.cl más información en (http://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx#.U7HEmJR5Nic) ☐ Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de con

TITULO LI ACOSO LABORAL

ARTICULO 187°.- El Acoso Laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamientos reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga por resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo (Ley 20.607). El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas

negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

El acoso puede conducir a problemas emocionales y psicosomáticos, a un menor bienestar en las víctimas, y a un incremento en el ausentismo y la rotación en las organizaciones. Sin embargo, el acoso no se refiere a actos únicos y aislados, sino más bien a comportamiento que son persistentes y repetidos, dirigidos hacia una o varias personas por un individuo o por un grupo.

Episodios aislados como asignar tareas por debajo de las propias competencias, el ser víctima de bromas por parte de los compañeros ocasionalmente, o el que los compañeros no le avisen para almorzar con ellos, pueden ser vistos como aspectos cotidianos de la vida laboral y no como acoso psicológico. Sin embargo, las conductas citadas pueden convertirse en actos de acoso cuando ocurren de manera sistemática durante un periodo de tiempo prolongado, dando lugar a un ambiente de trabajo desagradable y hostil para aquel que lo padece.

Respecto al acoso laboral se sugiere explicitar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, posterior a los artículos de acoso sexual, que el procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de acoso laboral:

Este procedimiento también se aplicará para los casos de denuncia de Acoso Laboral, entendiendo por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterado, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En consecuencia, para estar en presencia de acoso laboral:

1.- Debe existir conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamiento.

2.- Tales conductas deben ocasionar menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores afectados, debiendo entenderse por tales, según ya se precisaba, cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.

3.- Estas conductas deben ser ejercidas por el empleador o por uno o más trabajadores (sujeto activo), debiendo, a su vez, dirigirse tales acciones en contra de uno o más trabajadores (sujetos pasivos).

ARTICULO 188°.- Todo trabajador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos que puedan constituir un acoso laboral, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia General y/o Departamento de Recursos Humanos de la empresa o directamente a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTICULO 189°.- La denuncia escrita dirigida a la Gerencia General y/o Departamento de Recursos Humanos de la empresa deberá señalar, a lo menos, lo siguiente:

- a).- Los nombres, apellidos y RUT del denunciante.
- b).- El cargo que el denunciante ocupa en la empresa.
- c).- Cual es su dependencia jerárquica o relación profesional con el denunciado.
- d).- Una relación detallada y veraz de los hechos constitutivos del acoso laboral denunciado, en lo posible indicando lugar, fecha y hora.
- e).- La forma en que los hechos denunciados amenazan o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- f).- El nombre del presunto acosador y el cargo que éste ocupa en la empresa INSER IMPRESORES LTDA., los nombres y apellidos de los eventuales testigos del acoso.
- g).- La fecha de denuncia y la firma del denunciante.

ARTICULO 190°.- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo precedente, deberá ser investigada por

la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para este efecto una persona imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

La Gerencia General y/o Departamento de Recursos Humanos de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la denuncia, cuando determine que la gravedad de la denuncia así lo requiera, o cuando en opinión de la empresa existan inhabilidades o conflictos de interés al interior de la misma por la identidad de las personas involucradas, o cuando considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 191°.- Una vez recibida la denuncia y decidido por la Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos que se efectuará en forma interna la investigación, se procederá a designar al investigador quien tendrá el plazo de dos días hábiles contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, el investigador deberá notificar a las partes, en forma personal el inicio del procedimiento de investigación y fijará de inmediato la o las fechas para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTICULO 192°.- Atendida la gravedad de los hechos denunciados y la verosimilitud de los antecedentes aportados, el investigador podrá solicitar a la Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución de la jornada de trabajo de uno u otro o la destinación en otro lugar de trabajo de una de las partes. Lo anterior se implementará sólo a petición del investigador y siempre que ello sea posible en consideración a las posibilidades de la empresa, las condiciones de trabajo en la empresa, la naturaleza de los trabajos desempeñados por los involucrados en la denuncia, la existencia de espacio físico suficiente para ello y la existencia de diferentes distribuciones de jornadas por turnos.

Las medidas precautorias deben aplicarse de inmediato, considerando la nueva responsabilidad del empleador en aplicar la Tutela Laboral.

ARTICULO 193°.- El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el

investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aportaron al proceso.

Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes el debido proceso.

ARTICULO 194°.- Una vez concluida la etapa de recolección de información, el investigador procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos del eventual acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, una relación de los hechos, la individualización de los testigos que declararon y las otras pruebas aportadas por las partes, las conclusiones a que llegue el investigador y en caso de acreditarse las conductas de acoso sexual, las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTICULO 195°.- Atendida la gravedad de los hechos acreditados en la investigación, el investigador podrá proponer a la Gerencia de la Empresa, las siguientes sanciones:

- a).- Amonestación verbal.
- b).- Amonestación escrita, con copia a la carpeta personal.
- c).- Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- d).- Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- e).- Terminación del Contrato de Trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTICULO 196°.- El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluida las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos de la empresa a más tardar el día vigésimo, contado desde el inicio de la investigación y será notificado en forma personal a las partes o mediante carta certificada enviada al domicilio indicado en el contrato individual de trabajo.

La Gerencia General o Departamento de Recursos Humanos podrá aprobar el informe o solicitar aclaraciones o nuevas diligencias que estime pertinente.

ARTICULO 197°.- Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes mediante nota dirigida al investigador, dentro del plazo fatal de dos días hábiles contados desde la fecha en que se les notificó el informe. La instancia investigadora apreciará los nuevos antecedentes ratificando o modificando su primer informe y notificándolo a las partes en la forma señalada precedentemente.

El informe y todos los antecedentes de la investigación, serán remitidos a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días hábiles siguientes de expirado el plazo de 30 días de duración de la investigación o del término de ésta, si ella hubiere terminado con antelación al citado plazo máximo de 30 días.

ARTICULO 198°.- En caso de existir observaciones por parte de la Inspección del Trabajo el informe emanado de la empresa, éstas serán consideradas por la Gerencia General de la empresa, efectuándose los ajustes pertinentes al informe final del investigador. El informe definitivo, que contendrá las observaciones de la Inspección del Trabajo, será notificado a las partes dentro del plazo fatal de cinco días hábiles de recibida las observaciones de la respectiva Inspección del Trabajo, personalmente o mediante carta certificada.

Las medidas y sanciones definitivas propuestas serán aplicadas dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación del informe definitivo a las respectivas partes.

ARTICULO 199°.- Si la sanción es la aplicación de una multa, el afectado podrá utilizar el procedimiento de apelación general de este tipo de sanción establecido en el presente Reglamento.

TITULO LII
LEY Nº 20.764
MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA
VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR
MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

ARTICULO 200°.- 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 dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

TITULO LIII
LEY 20123
REGULA TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN,
EL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS
TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE
SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTICULO 201°.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encargara de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

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

ARTICULO 202°.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

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

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

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder a sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

ARTÍCULO 203°.- La empresa principal, cuando así los solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

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

ARTICULO 204°.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

ARTICULO 205°.- *Para los fines de este Código, se entiende por:*

a).- Empresa de Servicios Transitorios: Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados

para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional.

b).- Usuaría: Toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales.

c).- Trabajador de servicios transitorios: Todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puestos a disposición de una o más usuarias de aquella.

TITULO LIV CIRCULAR SUSESO N° 2345, ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE GRAVE O FATAL

ARTICULO 206°.- En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

a).- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.

b).- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.

ARTICULO 207°.- Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

a).- Accidente del Trabajo fatal; aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

b).- Accidente del trabajo grave; cualquier accidente del trabajo que:

- ✓ Obligue a realizar maniobras de reanimación.
- ✓ Obligue a realizar maniobras de rescate.
- ✓ Ocurre por caída de altura, de más de 2 metros.
- ✓ Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

- ✓ Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

c).- Faenas afectadas; aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

ARTÍCULO 208°.- Procedimiento:

1.- Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador, deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características.

El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

2.- El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.

3.- En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los artículos 192 y 192 anteriores.

4.- El empleador deberá efectuar la denuncia a:

a).- La respectiva Secretaria Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.

b).- La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o FAX o personalmente.

5.- En aquellos casos en que la empresa no cuente con los medios antes señalados para cumplir con su obligación de informar a la entidad fiscalizadora que sea competente en relación con la actividad que desarrolla, cuando dicha entidad

cuente con algún otro medio de comunicación (Directemar, Sernageomin, entre otras).

6.- El empleador deberá entregar, al menos, la siguiente información acerca del accidente: Datos de la empresa, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave) y descripción de lo ocurrido.

En aquellos casos que la notificación se realice vía correo electrónico o fax, se deberá utilizar el formulario de accidentes graves o fatales. No se debe informar accidentados graves y fatales en un mismo formulario.

7.- El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas informando a la Inspección y a la Seremi que corresponda, por las mismas vías señaladas en el punto 4 anterior, cuando haya subsanado las causas que originaron el accidente.

8.- La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda, Inspección del Trabajo o Secretaría Regional Ministerial del Salud.

9.- Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los punto 1 y 2 anteriores, las empresas infractoras serán sancionadas con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley Nº 16.744.

10.- El procedimiento anterior, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente en el formulario de Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT), ante el respectivo organismo administrador, así como tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

TITULO LV

CIRCULAR 2878, SUSPENDER EN FORMA INMEDIATA LA FAENA Y PERMITIR A LOS TRABAJADORES EVACUAR EL LUGAR DE TRABAJO.

ARTICULO 209°.- Será preocupación permanente de la Empresa adoptar las medidas de Prevención de Riesgos que

sean necesarias para proteger efectivamente la vida y salud de los trabajadores de ella.

Cuando de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, la Empresa deberá:

a).- Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b).- Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho a su jefatura dentro del más breve plazo, la cual deberá informar de la suspensión de la misma a la Inspección del Trabajo respectiva.

TITULO LVI

LEY DE TRANSITO Nº 18.290, MODIFICADA POR LEY

EMILIA Nº 20.770

ARTICULO 210°.- Informa sobre la Ley que modificó las penas para los conductores que en estado de ebriedad o bajo la influencia de sustancias estupefacientes o sicotrópicas provoquen la muerte, mutilaciones o lesiones gravísimas y para quienes luego de causar un accidente no den cuenta a Carabineros.

ARTICULO 211°.- El incumplimiento de la obligación de dar 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 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, 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 conjuntamente 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.

ARTICULO 212°.- 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, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

En caso de accidentes que produzcan lesiones de las comprendidas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, la negativa injustificada del conductor que hubiese intervenido en ellos a someterse a las pruebas respiratorias evidenciales o a los exámenes científicos señalados en el artículo 183 de esta ley para determinar la dosificación de alcohol en la sangre o la presencia de drogas estupefacientes o psicotrópicas, o la realización de cualquier maniobra que altere sus resultados, o la dilatación de su práctica con ese mismo efecto, serán castigadas con la pena de presidio menor en su grado máximo, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, 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.

La pena prevista en el inciso anterior se impondrá al conductor conjuntamente con la que le corresponda 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.

ARTICULO 213°.- La Ley Emilia es un endurecimiento de las penas a los conductores irresponsables, que asegura mayores multas, más facultades para las víctimas y, sobre todo, penas de cárcel más prolongadas para los infractores.

a).- Un año de cárcel: La principal reforma con el nuevo marco legal es que todas las infracciones cometidas por un conductor en estado de ebriedad que provoquen lesiones gravísimas o la muerte de otra persona, aseguran 1 año de cárcel efectiva. Es decir, que la o el condenado no podrá salir por buena conducta o fianza antes de cumplir 365 días de presidio.

Además, se estableció una nueva pena máxima de 10 años de cárcel para aquellos conductores que, en estado de ebriedad, provoquen la muerte de una víctima.

b).- Escaparse es un delito: Con el nuevo marco legal, darse a la fuga tras provocar un accidente de tránsito se considera un delito. Y uno bastante grave. Es más, sólo por provocar lesiones leves o menos graves, el conductor que se fugue puede ser condenado a hasta 3 años de presidio y la inhabilidad perpetua para conducir vehículos mecánicos.

Además, en caso de lesiones gravísimas o muerte de la víctima, el conductor que se dio a la fuga arriesga que le quiten el auto y lo inhabiliten de conducir para siempre, ya sea vehículos de tracción mecánica o automática.

Desde ahora, ningún conductor podrá rehusarse a tomar el Alcotest. La nueva ley también establece esto como un delito, y arriesga las mismas penas de los conductores en fuga.

c).- Licencias canceladas y reincidentes: Un delito calificado es el que se considera hecho con alevosía. Es decir, con intención y planificación explícita de dañar a otra persona.

Con la nueva Ley Emilia, conducir con la licencia inhabilitada o suspendida, así como reincidir en la conducción en estado de ebriedad se considerarán parte de este tipo de delitos.

Las autoridades juzgarán al conductor irresponsable que cometa estas faltas bajo el mismo criterio que se juzgan los intentos de homicidio, los robos con violencia o incluso, la manipulación de explosivos y armas blancas.

d).- Conductores profesionales: Las sanciones también se endurecieron para los conductores profesionales y clase A, que incluyen a choferes del transporte público, escolar o camiones de carga.

La Ley Emilia contempla que, desde ahora, cualquier infracción cometida por conductores profesionales en estado de ebriedad se considerará delito calificado, al poner en riesgo no sólo al resto de conductores y peatones, sino también a sus pasajeros.

Además, los conductores profesionales corren el riesgo de ser inhabilitados de por vida a conducir comercial o particularmente un vehículo.

TITULO LVII

RESOL. EX. Nº 375 D.S 78, MODIFICA DECRETO SUPREMO 594, PROTOCOLO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE TRABAJADORES EXPUESTOS A PLAGUICIDAS

ARTICULO 214°.- El Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicidas; es el documento provisto por el Ministerio de Salud, que entrega directrices para identificar las condiciones de trabajo relacionadas al uso de Plaguicidas que posteriormente puedan ser intervenidas y los criterios para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia de la salud de los expuestos a este riesgo.

Los plaguicidas son cualquier sustancia, mezcla de ellas o agente, destinado a ser aplicado en el medio ambiente, animales o plantas, con el objetivo de prevenir, controlar o combatir organismos capaces de producir daños a personas, animales, plantas, semillas u objetos inanimados.

ARTÍCULO 215°.- Los objetivos del Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Trabajadores Expuestos a Plaguicida son:

Proteger la salud de los trabajadores expuestos a Plaguicidas aplicando medidas de protección y control oportunas, además de detectar precozmente posibles daños a la salud.

ARTICULO 216°.- El deber de la Empresa es:

Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), que incluya el riesgo de Plaguicidas.
Implementar Programa de Vigilancia Ambiental y de la Salud, con la colaboración del respectivo Organismo Administrador.
Capacitar a sus trabajadores sobre los efectos en la salud de la exposición a Plaguicidas y las prácticas correctas de trabajo.
Implementar todas las medidas de control para eliminar, disminuir o controlar la exposición, señaladas en el Protocolo y las recomendadas por el Organismo Administrador.

ARTICULO 217°.- El Programa de Vigilancia Ambiental consiste en una Evaluación Cualitativa que debe ser realizada por la empresa, con colaboración del Organismo Administrador, que permite identificar y evaluar los factores ambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores, tales como condiciones sanitarias, higiene y organización del trabajo y estado de equipo de protección personal, que sean susceptibles de ser mejoradas.

ARTICULO 217°.- El Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores expuestos a Plaguicidas busca pesquisar precozmente los efectos en la salud de los trabajadores, estableciendo las medidas preventivas necesarias para protegerlos y la periodicidad en los controles médicos.

TITULO LVIII

**DECRETO 28 MODIFICA DECRETO SUPREMO 594
GUIA TECNICA SOBRE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A
HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTITUD**

ARTICULO 218°.- La Guía Técnica, del Ministerio de Salud, debe ser aplicada a todos los trabajadores expuestos, independientemente de la actividad laboral o rubro productivo en que se desempeñe.

Se entenderá como trabajador expuesto todo aquel que desempeñe sus labores sobre los 3.000 metros sobre el nivel del mar (msnm) por más de 6 meses, con una permanencia mínima de 30% de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a

gran altitud y descanso a baja altitud. Esta definición incluye los conceptos de exposición intermitente crónica.

La Hipobaría es la presión barométrica a una altitud geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm e inferior a 5.500 msnm.

ARTICULO 219°- Los objetivos de la Guía Técnica son:

- ✓ Establecer los exámenes mínimos para la identificación y evaluación de probables contraindicaciones de salud para trabajar en condiciones de Hipobaría Intermitente Crónica.
- ✓ Homogenizar y estandarizar criterios para implementar la vigilancia de la salud de los trabajadores con exposición ocupacional.
- ✓ Establecer las medidas básicas mediante las cuales la empresa deberá gestionar la prevención del riesgo para la salud en condiciones de exposición.
- ✓ Precisar el perfil profesional de los médicos examinadores y de los Centros donde se realizan evaluaciones de salud para trabajadores a Gran Altitud.
- ✓ Definir el perfil profesional del personal de salud a desempeñarse en labores asistenciales en Gran Altitud.

ARTÍCULO 220°.- El deber de la Empresa:

- ✓ Informar a los trabajadores sobre los riesgos de la exposición.
- ✓ Impartir anualmente una instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y sus consecuencias para la salud, duración mínima de 3 horas cronológicas, impartido por un profesional de la salud.
- ✓ Contar con un programa preventivo:
 - Estrategias de promoción de Salud y Calidad de Vida.
 - Información sobre los riesgos asociados a la exposición y su prevención.
 - Incorporación del riesgo al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.
 - Medidas de prevención y/o mitigación para la alteración del sueño.
 - Información sobre la importancia del control.
- ✓ Implementar todas las medidas de prevención señaladas en el protocolo y las recomendadas por el organismo administrador respectivo.

ARTICULO 221°.- Para el Programa de Vigilancia Ambiental, la guía no específica mediciones ambientales que deban realizarse en terreno.

ARTICULO 222°.- Programa de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores con exposición laboral a Gran Altitud, su objetivo es pesquisar condiciones patológicas y no patológicas (embarazo) que producto de la exposición a hipobaría o a las especiales condiciones de aislamiento y difícil accesibilidad de las faenas, pudieran constituir un riesgo tanto para la salud del propio trabajador como para terceras personas y la empresa.

TITULO LIX

LEY 20.820

CREA EL MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

ARTICULO 223°.- Créase el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en adelante “el Ministerio”, como la Secretaria de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos.

ARTICULO 224°.- Al Ministerio le corresponderá planificar y desarrollar políticas y medidas especiales con pertinencia cultural, destinadas a favorecer la igual de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres, procurando eliminar toda forma de discriminación arbitraria basada en el género.

ARTICULO 225°.- El Ministerio podrá proponer medidas, planes y programas de carácter temporal que impliquen ventajas concretas para las mujeres o que prevengan o compensen las desventajas que puedan afectarlas en los ámbitos públicos, políticos, laboral, social, económico o cultural, con el fin de alcanzar la mayor igualdad posible entre hombres y mujeres.

ARTICULO 215°.- Créase el Fondo para la Equidad de Género, administrado por el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, con el objeto de contribuir al financiamiento de proyectos nacionales, regionales o locales, de programas y actividades de educación y difusión, destinados a fortalecer la participación, asociatividad y liderazgo de las mujeres, en el marco de la equidad de género y los derechos humanos en las mismas.

TITULO LX

LEY SANNA

ARTICULO 226°.- La Ley Sanna es un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadoras de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

ARTÍCULO 227°.- *Las personas protegidas por el seguro son:*

a).- Trabajadores dependientes del sector privado (Código del Trabajo).

b).- Los funcionarios de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, de los Órganos y Servicios Públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluida la Contraloría General de la República, Banco Central, Gobiernos Regionales, Municipalidades y de las empresas públicas creadas por ley, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. También estarán sujetos al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional; Poder Judicial; Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Tribunales Electorales y demás tribunales especiales creados por ley.

c).- Trabajadores independientes (indicados en el inciso primero del artículo 89 e inciso tercero del artículo 90 del D.L N° 3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

d).- Trabajadores y trabajadoras temporales cesantes, entendiéndose por tales aquellos cuya última cesantía haya sido por el término de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, que cumplan con los requisitos que establece el artículo 6º de la Ley Nº 21.063.

ARTICULO 228º.- Son beneficiarios del SANNA los trabajadores y trabajadoras y los trabajadores temporales cesantes (en los términos a que se refiere el número 2 precedente), que sean padre o madre de un niño o niña, que se encuentre afectado por una condición grave de salud, según lo establecido en el artículo 7º de la Ley Nº 21.063.

También son beneficiarios del Seguro el trabajador o trabajadora y el trabajador temporal cesante afectos al Seguro, que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

ARTICULO 229º.- Son causantes del beneficio, los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una condición grave de salud, debidamente calificada dentro de alguna de las contingencias protegidas, establecidas en la Ley Nº 21.063.

ARTÍCULO 230º.- Contingencias protegidas establecidas en la Ley Nº 21.063:

a).- Cáncer (cobertura a contar del 1º de febrero de 2018).

b).- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos (cobertura a contar del 1º de julio de 2018).

c).- Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinada por la muerte (cobertura a contar del 1º de enero de 2020)).

d).- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente (cobertura a contar del 1º de diciembre de 2020).

ARTÍCULO 231º.- Condiciones de acceso al Seguro según la contingencia:

Cáncer:

a).- El médico tratante del menor causante deberá otorgar al trabajador o trabajadora beneficiario la licencia médica en el formulario respectivo.

b).- Informe complementario del médico tratante. El médico deberá consignar en el formulario "Informe Complementario SANNA"; el diagnóstico de la patología que padece el causante, la que deberá formar parte de las enfermedades consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la Ley Nº 19.966 y sus reglamentos; debiendo certificar que existe alguna de las siguientes hipótesis; sospecha; confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva. Este informe no será exigible para él o la causante mayor de 15 y menor de 18 años, con algún cáncer que no forme parte de tales Garantías.

Trasplante:

a).- En caso de trasplante de órgano sólido:

- ✓ El médico tratante deberá otorgar al trabajador o a la trabajadora beneficiario(a) la licencia médica y el informe complementario certificando que se ha efectuado el trasplante.
- ✓ En los casos en que no se haya efectuado el trasplante el trabajador o trabajadora deberá acompañar un certificado, emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite que el causante se encuentra inscrito en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile.

b).- En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos:

- ✓ El médico tratante deberá otorgar al trabajador o la trabajadora beneficiario(a) la licencia médica y el informe Complementario en el que debe constar que el trasplante fue realizado.

Fase o estado terminal de la vida:

La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente.

a).- El médico tratante deberá otorgar al trabajador o la trabajadora beneficiario(a) la licencia médica.

b).- Informe Complementario del médico tratante en que se acredite que no existe recuperación de salud del niño o niña y que su término se encuentra determinado por la muerte eminente.

c).- Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

d).- En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá además de las letras anteriores que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la Ley N° 19.966 y sus reglamentos, lo que no se exige para cánceres de niñas o niños mayores de 15 y menores de 18 años de edad, que no formen parte de dichas Garantías.

En caso de accidente grave:

Este derecho solo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el accidente, requiriendo:

a).- Licencia médica otorgada por el médico tratante.

b).- Informe Complementario del médico tratante que acredite que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo, derivado de un accidente grave y que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente, que requiera de rehabilitación intensiva para su recuperación, indicando además que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.

ARTÍCULO 232°.- *Requisitos generales:*

a).- El trabajador o trabajadora debe estar afiliado al seguro, afiliación que se entenderá efectuada por el sólo ministerio de la ley cuando éste se incorpore al régimen del seguro de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades previsionales.

b).- Contar con una licencia médica emitida por el médico tratante del o la menor, junto con los demás antecedentes que en cada caso sean requeridos.

(De conformidad al inciso segundo del artículo 7° transitorio de la Ley N° 21.063, hasta el 1° de febrero de 2019, el permiso se otorgará en un formulario elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social).

ARTÍCULO 233°.- *Requisitos específicos según la calidad jurídica del trabajador o trabajadora:*

a).- Trabajador y trabajadora dependiente:

a.1).- Tener relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica.

Si se trata de un trabajador o trabajadora del sector privado, el empleador(a) deberá acompañar copia del contrato de trabajo vigente al inicio del permiso.

Si se trata de un trabajador o trabajadora del sector público, la entidad pública empleadora deberá presentar un certificado en que se señale la vigencia del vínculo a la fecha de inicio de la primera licencia médica.

a.2).- Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales (para Salud; Pensiones; Seguro de Cesantía, cuando corresponda; Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y SANNA), continuas o discontinuas, en los últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

b).- Trabajador o trabajadora independiente:

b.1).- Que realice una actividad que le genere ingresos.

b.2).- Contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, incluidos el pago del Seguro de la Ley de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales; de pensión y de salud, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. El trabajador o trabajadora independiente deberá acompañar un certificado de las cotizaciones previsionales de los 24 meses anteriores al inicio de la licencia médica.

b.3).- Encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la Ley N° 16.744 y para el seguro contemplado en esta ley, lo cual debe ser acreditado por el trabajador mediante la presentación de las planillas de pago de cotizaciones del mes anterior al inicio de la licencia, salvo que dicho pago se refleje en el certificado señalado en la letra b.2) de este título.

De conformidad con el artículo 6° transitorio de la Ley N° 21.063, si para el cumplimiento del requisito de cotizaciones de los trabajadores independientes se requiere considerar meses anteriores a abril de 2017, se entenderá cumplido dicho requisito para cada mes en que se hayan pagado las cotizaciones previsionales a las que haya estado obligado dicho trabajador o trabajadora, de acuerdo con la Ley N° 20.894. Así, en caso que el trabajador o la trabajadora independiente registre solamente cotizaciones para salud en los meses anteriores a abril de 2017, se entenderá cumplido este requisito.

c).- Trabajador o trabajadora temporal cesante:

Si la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuenta con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

c.1).- Tener doce o más meses de afiliación previsionales con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.

c.2).- Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.

c.3).- Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

ARTICULO 234°.- De la licencia médica (Formulario SANNA)

Derechos:

El formulario SANNA, al igual que los demás tipos de licencias médicas, otorga al trabajador o trabajadora beneficiarios el derecho a ausentarse del trabajo durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación prescrita por el profesional autorizado por la ley. Durante la vigencia de la respectiva licencia médica, el trabajador o trabajadora beneficiarios podrá además recibir un subsidio que remplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, siempre que se cumpla con los requisitos y condiciones que para estos efectos establece la Ley N° 21.063.

Otorgamiento y tramitación:

El formulario SANNA será otorgado al trabajador o trabajadora beneficiario por el médico del niño o niña, y en él deberá certificarse la ocurrencia de alguna de las condiciones graves de salud señaladas en el artículo 7° de la Ley SANNA.

Una vez otorgado el formulario, su tramitación dependerá de la calidad jurídica del trabajador o trabajadora beneficiario.

Tratándose de los trabajadores y trabajadoras dependientes, el formulario respectivo con el informe complementario SANNA deberá ser presentado por el trabajador o trabajadora al empleador dentro del plazo de 2 o 3 días hábiles, según se trate de trabajadores del sector privado o público, tal como señala el artículo 11 D.S. N° 3, de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional.

Para facilitar la tramitación del beneficio, el trabajador o trabajadora que se encuentre acompañado de su hijo o hija en el tratamiento de la contingencia protegida fuera del lugar de domicilio del empleador, se entenderá que cumple con los plazos reglamentarios entregando la licencia médica y el informe complementario SANNA directamente en la COMPIN del lugar en que se encuentre. Sin perjuicio de lo anteriormente

señalado, el trabajador o trabajadora deberá enviar electrónicamente copia de la licencia médica a su empleador. En el caso de los trabajadores y las trabajadoras independientes y trabajadores temporales cesantes, deberán completar los datos de su responsabilidad en el formulario y en el informe complementario SANNA y acompañar a éstos los demás antecedentes requeridos, documentación que debe presentar ante la COMPIN de su domicilio o a la competente según el lugar en que se encuentre cuidando a su hijo o hija, dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de su emisión, siempre que esté dentro del periodo de su vigencia.

Es de exclusiva responsabilidad del trabajador o trabajadora independiente y del temporalmente cesante consignar con exactitud los datos requeridos, así como la entrega oportuna de éstos en la COMPIN respectiva.

Recepcionado el formulario por parte de la COMPIN, ésta dispondrá de un plazo de 7 días hábiles para revisar la licencia médica y los demás antecedentes y pronunciarse sobre la procedencia del permiso. Este plazo será prorrogable por 7 días hábiles más. De no ser observada dentro de estos plazos, la licencia médica se entenderá aprobada. La autorización o rechazo de la licencia médica será comunicada por la COMPIN al trabajador o a la trabajadora y al empleador en forma electrónica y, en el caso de autorizar una licencia médica la COMPIN deberá además comunicar su decisión a la entidad pagadora del subsidio y a la Superintendencia de Seguridad Social, al tenor de lo señalado en el inciso final del artículo 21 de la Ley N° 21.063.

Duración:

- ✓ **En caso de cáncer:** El permiso para cada trabajador o trabajadora, tendrá una duración de 90 días, por cada hijo o hija afectado por dicha condición grave de salud, dentro de un periodo de 12 meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por hasta 2 periodos continuos respecto del mismo diagnóstico.
- ✓ **En caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos:** El permiso para cada trabajador o trabajadora, tendrá una duración de hasta 90 días, por cada hijo o hija afectado por dicha condición grave de salud, respecto del mismo

diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

- ✓ El permiso para cada trabajador o trabajadora en los **casos de fase o estado terminal de la vida** durará hasta producido el deceso del hijo o hija.
- ✓ **En caso de accidente grave:** El permiso para cada trabajador o trabajadora tendrá una duración máxima de hasta 45 días, en relación al evento que lo generó, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Sin perjuicio de los plazos de duración del permiso a que se hace mención anteriormente, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 21.063, la licencia médica se otorgará por periodos de hasta 15 días, pudiendo ser prorrogada por periodos iguales, sea en forma continua o discontinua. Con todo, la suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder los plazos máximos antes indicados.

Excepcionalmente, los permisos podrán usarse por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija puede efectuarse bajo esta modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órganos sólidos y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta 30 días cada una de ellas.

ARTÍCULO 235°.- *Uso del permiso laboral:*

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

Los permisos establecidos en este artículo podrán usarse por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esa modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas en los casos de cáncer, trasplante de órganos sólidos y fase o estado

terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas.

Durante el goce del permiso que regula esta ley se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 161 del Código del Trabajo, que dice relación al término de contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa. En este caso las causales señaladas por término de contrato no podrán ser invocadas a 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.

Cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, cualquiera de ellas podrá traspasar al otro la totalidad del permiso correspondiente, en los casos de cáncer y trasplante de órganos sólidos y progenitores hematopoyéticos. Para los casos de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso.

En los casos en que el padre y la madre sean trabajadores con derecho a las prestaciones del seguro y no de ellos tenga el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, éste último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre.

La decisión de traspaso del permiso deberá ser comunicada a la o el empleador del padre o la madre que hará uso del permiso (conforme al Formulario de aviso para el traspaso del permiso SANNA), a la entidad pagadora del subsidio y a la entidad administradora del Seguro, en la forma y plazos que establezca el procedimiento fijado por la Superintendencia de Seguridad Social. Con todo, la decisión de traspaso deberá ser informada, a lo menos, con cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del período traspasado.

Cuando opere el traspaso del permiso, el subsidio a que dé lugar se calculará sobre la base de las remuneraciones, rentas o subsidios que correspondan al padre o madre que haga uso efectivo del permiso de conformidad a las normas dispuestas en los artículos 16 y siguientes de esta ley.

ARTÍCULO 236°.- Etapas de la Ley SANNA:

La entrada en vigencia del Seguro para el Acompañamiento de Niñas y Niños será gradual:

a).- 1° de febrero 2018: Se otorga cobertura para el cáncer y los tratamientos destinados al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado.

b).- 1° de julio de 2018: Se amplía la cobertura a los trasplantes de órganos sólidos y de progenitores hematopoyéticos.

c).- 1° de enero 2020: La cobertura incorpora la fase o estado terminal de la vida.

d).- 1 de diciembre 2020: Se incluyen los accidentes graves con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

ARTÍCULO 237°.- Requisitos para acceder al pago del seguro:

a).- Trabajador Dependiente:

Relación laboral vigente al inicio de la licencia médica.
8 cotizaciones previsionales en últimos 24 meses.
3 cotizaciones continuas anteriores al inicio de la licencia médica.

b).- Trabajador Independiente:

12 cotizaciones previsionales en los últimos 24 meses.
5 cotizaciones continuas anteriores al inicio de la licencia.
Tener al día el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, seguro de la ley N° 16.744 y para esta ley.

c).- Trabajador Temporal Cesante:

- ✓ 12 meses de Afiliación Previsional anterior al inicio de la licencia médica.
- ✓ 8 cotizaciones previsionales en los últimos 24 meses.

- ✓ Últimas 3 cotizaciones dentro de los 8 meses anteriores al inicio de la licencia médica deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

TITUTLO LXI

CIRCULAR 3335, QUE DERROGA Y REEMPLAZA LAS CIRCULARES 2345 Y 2378 DE 2007:2.607 Y 2.611 DE 2010 Y EN EL N° 5 DEL TITULO II DE LA CIRCULAR 2.893 DE 2012. ENTRE OTROS MODIFICA LA CAÍDA DE ALTURA DE 2.0 A 1.8 METROS

ARTICULO 238°.- En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

1.- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.

2.- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.

ARTÍCULO 229°.- Definiciones:

a).- Accidente fatal del trabajo: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

b).- Accidente grave del trabajo: De acuerdo con el concepto de accidente del trabajo, previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 16.744, es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

1.- Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz sin compromiso óseo y con compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el

desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

2.- Obliga a realizar maniobras de reanimación: Conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

3.- Obliga a realizar maniobras de rescate: Aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.

4.- Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros: Altura medida tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

5.- Ocurra en condiciones hiperbáricas: Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

6.- Involucran un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Las anteriores definiciones son de tipo operacional, las cuales no necesariamente son clínicas ni médico legal. La denominación de accidente grave tiene como finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido según lo establecido en el Artículo 228°.

c).- Faenas afectadas: Corresponde a aquella(s) área(s) y/o puesto(s) de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

ARTÍCULO 239º.- Rol del Empleador:

1.- Cuando ocurra un accidente fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender de forma inmediata la(s) faena(s) afectada(s) y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en faena, traslado al centro asistencial, atención pre hospitalaria, atención de urgencia, primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de suspensión no es exigible en el caso de los accidentes de trayecto, ni de los accidentes de trabajo ocurridos en la vía pública.

2.- El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso de no haber tenido comunicación efectiva mediante lo establecido precedentemente, se deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y Seremi de salud, por vía telefónica, correo electrónico que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores.

3.- La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

Dirección del Trabajo: www.direcciondeltrabajo.cl

Ministerio de Salud: www.minsal

4.- El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados, no modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar

que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

5.- En caso de tratarse de un accidente fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedente.

6.- Caso contrario, si un accidente del trabajo fatal o grave le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.

7.- En caso de tratarse de un accidente fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los número 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.

8.- La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente acerca del accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT empleador, dirección de ocurrencia del accidente, y el tipo de accidente (fatal o grave), descripción de lo ocurrido u otros que sean requeridos.

9.- En aquellos casos en que la entidad responsable de informar, no pueda cumplir con su deber de información por razones de fuerza mayor o imposibilidad absoluta, podrá realizar dicha obligación en primera instancia al informar a la entidad fiscalizadora sectorial que sea competente en relación con la actividad que desarrolla (Directemar, Sernageomin, entre otras), para luego, cuando las condiciones lo permitan, informar a la Inspección y Seremi de Salud.

10.- De esta forma las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información comunicarán directamente a la Inspección y Seremi que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.

11.- El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la Seremi de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la

suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas, dando cumplimiento a las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su respectivo organismo administrador.

12.- La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o Seremi de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán el cumplimiento de las medidas u otras que estimen pertinente. La entidad fiscalizadora entregará al empleador un respaldo de la referida autorización.

13.- Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N° 16.744, sin perjuicio de otras sanciones.

14.- Corresponderá al empleador, mediante su comité paritario de higiene y seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre afiliado o adherida dicha entidad empleadora y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

15.- En los casos de empresas principales, corresponderá al comité de faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existe Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad a un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo

administrador de la Ley N° 16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

16.- El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de organismo administrador de la Ley N° 16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.

ARTICULO 240°.- Rol de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744

1.- Comunicación inmediata y notificación de un accidente fatal a SUSESO.

a).- Los accidentes fatales deberán ser informados mediante correo electrónico, a la dirección accidentes@suseso.cl, la cual deberá contener los datos requeridos. Esta se deberá realizar de forma inmediata al tomar conocimiento del accidente.

b).- En concordancia con lo instruido en la Circular N° 3.270 de 2016 de esta Superintendencia, para el trabajo en régimen de contratación o subcontratación, si el organismo administrador de la empresa principal detecta condiciones deficientes que afectan a trabajadores de la empresa principal como también a contratistas, deberá notificar del riesgo a su adherente (entidad empleadora principal), prescribiendo las medidas destinadas al control del riesgo detectado en el centro de trabajo, así como prescribir la obligación a su adherente de comunicar el riesgo a todas sus empresas contratistas. Posteriormente, deberá verificar el cambio de las condiciones que generó la prescripción, así como la efectiva notificación a las empresas contratistas de su entidad empleadora adherida o afiliada.

c).- Si por falta de información, la comunicación se hubiera enviado incompleta, se deberá remitir nuevamente dicho correo con todos los datos, dentro de las 24 horas de haber sido comunicado el siniestro a la dirección de correo electrónico accidentes@suseso.cl.

d).- En un plazo máximo de 24 horas contadas desde la primera comunicación, el Organismo Administrador debe remitir un resumen de la asistencia técnica realizadas en el centro de trabajo, incluyendo las prescripciones y verificaciones de medidas realizadas durante los últimos 12 meses previos a la ocurrencia del accidente. Esta información debe ser enviada al

correo electrónico accidentes@suseso.cl. Para esta obligación se excluyen los accidentes de trayecto.

e).- El formulario de Notificación Provisoria Inmediata deberá ser informada a través de SISESAT enviando el eDoc 141 RALF-Accidente, en un plazo máximo de 24 horas de enviada la primera comunicación vía correo electrónico.

En el caso de accidentes no categorizados previamente como graves, que produzcan el fallecimiento como consecuencia del accidente en las primeras 24 horas, el organismo administrador deberá instruir a la entidad empleadora dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y comunicación a la autoridad.

f).- En el caso de accidentes no categorizados previamente como graves, que produzcan el fallecimiento como consecuencia del accidente hasta 30 días posterior a la fecha del mismo, el organismo administrador deberá realizar la notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, así como el envío a SISESAT de los eDoc 141 RALF-Accidente, eDoc 142 RALF-Medidas, eDoc 143 RALF-Investigación, eDoc 144 RALF-Causas, eDoc 145 RALF-Prescripción, eDoc 146 RALF-Verificación y eDoc 147 RALF-Notificación cuando corresponda.

g).- En el caso que un accidente del trabajo, inicialmente categorizados como grave produzca el fallecimiento como consecuencia del accidente, hasta 12 meses posterior a la fecha del mismo, será obligatorio el reenvío del documento eDoc 141 RALF-Accidente.

2.- Notificación provisoria inmediata de un accidente grave

a).- El formulario de Notificación Provisoria Inmediata debe ser informada a través de SISESAT enviando el eDoc 141 RALF-Accidente, en un plazo máximo de 24 horas de tomado conocimiento del accidente grave.

3.- Prescripción de medidas inmediatas

a).- El Organismo Administrador a partir del conocimiento inicial deberá prescribir las medidas correctivas inmediatas a la entidad empleadora adherente o afiliada. Dicha prescripción deberá ser remitida a SISESAT mediante el eDoc 142 RALF-Medidas en un plazo máximo de 24 horas desde la remisión del

eDoc 141 RALF-Accidente, adjuntando la versión impresa del eDoc 142 RALF-Medidas firmado por el representante del empleador en la faena.

b).- En concordancia con lo instruido en la Circular N° 3170 de 2016 de esta Superintendencia, para el trabajo en régimen de contratación o subcontratación, si el Organismo Administrador de la empresa principal detecta condiciones deficientes que afecten a trabajadores de la empresa principal como también a contratistas, deberá notificar del riesgo a su adherente (entidad empleadora principal), prescribiendo las medidas destinadas al control del riesgo detectado en el centro de trabajo, así como prescribir la obligación a su adherente de comunicar el riesgo a todas sus empresas contratistas. Posteriormente, deberá verificar el cambio de las condiciones que generó la prescripción, así como la efectiva notificación a las empresas contratistas de su entidad empleadora adherida o afiliada.

c).- Para el trabajo en régimen de contratación o subcontratación, si el organismo administrador de una empresa contratista detecta condiciones que afecten la seguridad y salud de los trabajadores que se desempeñan en un centro de trabajo perteneciente a una empresa principal adherida o afiliada a otro organismo administrador, debe notificar estas a su adherente, prescribiendo el Organismo Administrador las medidas específicas que el contratista pueda realizar dentro de su marco de acción. Adicionalmente deberá informar al organismo administrador de la entidad empleadora principal, para que éste evalúe el riesgo, prescriba medidas y verifique su implementación. Sobre esta última acción de notificación entre organismos administradores, tanto el emisor como receptor deberán llevar un registro, el que se deberá mantener a disposición de esta Superintendencia.

4.- Investigación del accidente grave o fatal.

a).- El Organismo Administrador debe prescribir a la entidad empleadora que realice una investigación del accidente fatal o grave mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité de Faena. Así mismo, debe prestar asistencia técnica al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o comité paritario de faena, cuando la entidad empleadora no cuente con Departamento de Prevención, para que este comité pueda desarrollar una adecuada investigación del accidente fatal o grave.

b).- Adicionalmente, el Organismo Administrador de la entidad empleadora debe efectuar una investigación para cada accidente fatal, independiente del tamaño de la empresa y la presencia o ausencia de Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Comité Paritario de Faena o Departamento de Prevención de Riesgos. La investigación de los accidentes fatales por parte del Organismo Administrador deberá iniciarse inmediatamente de haber tomado conocimiento de éste. En los casos excepcionales en que ello no fuere posible, deberá informar de esta situación a la SUSESO mediante correo electrónico a accidentes@suseso.cl.

c).- Las investigaciones señaladas en las letras anteriores pueden ser realizadas de forma conjunta por el Organismo Administrador y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité de Faena. No obstante lo anterior, el Organismo Administrador, podrá complementar o realizar una investigación propia si así lo requiere en los casos de accidentes del trabajo graves.

d).- EL Organismo Administrador debe efectuar la investigación del accidente grave en el caso que la entidad empleadora no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Comité Paritario de Faena.

e).- Para el caso de trabajo en régimen de contratación y/o subcontratación, los organismos administradores presentes deberán colaborar y aportar con antecedentes necesarios al Organismo Administrador que le corresponde efectuar, asistir, coordinar y/o asesorar la investigación según corresponda el caso.

5.- Resolución de calificación del accidente fatal o grave

a).- El Organismo Administrador deberá remitir la Resolución de Calificación (eDoc 7 RECA) del Accidente fatal o grave a través de SISESAT, dentro de 15 días corridos siguientes contados desde de la fecha en que tomó conocimiento del accidente. Se deberá también constatar la concordancia de la última versión de DIAT OA ingresada en SISESAT, en el campo "Tipo de accidente" (Fatal, Grave u Otro), con la naturaleza del accidente determinado en el eDoc 7 RECA.

b).- En el plazo máximo de 30 días corridos, contado desde la fecha en que fue enviado el eDoc 141 RALF-Accidente, el respectivo Organismo Administrador deberá remitir la

investigación de accidente fatal o grave, mediante el envío del eDoc 143 RALF-Investigación al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo, SISESAT, la cual se debe realizar siguiendo las orientaciones establecidas. La investigación remitida a esta Superintendencia deberá cumplir con la metodología del árbol de causas y ser debidamente validada por el Organismo Administrador, aun cuando ésta haya sido realizada por la entidad empleadora o en conjunto con ella.

6.- Informe de causa del accidente y prescripción de medidas correctivas

a).- La determinación de las causas como la prescripción de las medidas correctivas será realizada por el Organismo Administrador a partir del análisis de la investigación del accidente realizada por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, por el mismo Organismo Administrador o ambas.

b).- En el plazo máximo de 30 días corridos, contado desde la fecha en que fue enviado el eDoc 141 RALF-Accidente, el respectivo Organismo Administrador deberá remitir las causas del accidente fatal o grave, mediante el envío de eDoc 144 RALF-Causas a SISESAT, el cual se debe realizar siguiendo las orientaciones establecidas en el Anexo N° 5 y adjuntando el método del árbol de causas de acuerdo a lo instruido en las Circulares N° 3.270 y N° 3.271 de 2016.

c).- En el plazo máximo de 30 días corridos, contado desde la fecha en que fue enviado el eDoc 141 RALF-Accidente, el respectivo Organismo Administrador deberá remitir la prescripción de medidas correctivas del accidente fatal o grave, mediante el envío del eDoc 145 RALF-Prescripciones a SISESAT, la cual se debe realizar siguiendo las orientaciones establecidas.

7.- Difusión de las medidas correctivas

a).- Cada Organismo Administrador deberá difundir, en todas sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas que realicen trabajos de similares características a las que generó el accidente fatal o grave, al menos, las circunstancias en que ocurrió, las causas y las medidas preventivas que se deben implementar con el propósito de prevenir la ocurrencia de un accidente de similares características.

b).- Se deberá llevar un registro de la difusión realizada por cada accidente en que señale, al menos, el contenido de lo que se difunde, la fecha de la difusión, el o los medio(s) utilizado(s), y la razón social y RUT de las entidades empleadoras a las que se informó y el rubro de estas.

8.- Informe de verificación del cumplimiento de las medidas prescritas

a).- El respectivo Organismo Administrador deberá verificar e informar a la Superintendencia el cumplimiento de las medidas correctivas prescritas del accidente fatal o grave, mediante el envío del eDoc 146 RALF-Verificación a SISESAT, en un plazo máximo de 90 días corridos desde que fue emitido el eDoc 145 RALF-Prescripción, mencionando en la columna "Observaciones" las razones de un eventual incumplimiento.

b).- En el caso de que la entidad empleadora, justificadamente requiera de un plazo adicional al estipulado en el punto anterior, el organismo administrador podrá conceder un prórroga por un máximo de 90 días corridos adicionales desde emitido el primer eDoc 146 RALF-Verificación donde se deberá registrar esta condición de prórroga extraordinaria, debiendo realizar posteriormente una nueva verificación y remitir un nuevo documento eDoc 146 RALF-Verificación a SISESAT.

9.- Informe de acciones adoptadas

a).- En aquellos casos en que el Organismo Administrador verifique el incumplimiento de las medidas deberá ejercer alguna de las siguientes medidas:

- i).- Aplicación del artículo 80 de la Ley N° 16.744.
- ii).- Aplicación del artículo 16 y 68 de la Ley N° 16.744.

b).- Adicionalmente el Organismo Administrador deberá comunicar de la situación a la Seremi de Salud e Inspección del Trabajo que corresponda, para que arbitren las respectivas medidas e implementar un Plan de Asistencia Técnica.

c).- El respectiva Organismo Administrador deberá informar las acciones adoptadas frente al incumplimiento en la implementación de las medidas por parte de la entidad empleadora, mediante el envío del eDoc 147 RALF-Notificación, dentro del plazo de 48 horas contados desde el envío del eDoc

146 RALF-Verificación, adjuntando el respaldo de la notificación a los Organismos Fiscalizadores.

ARTÍCULO 241º.- Instrucciones Generales

1.- Para efectos de esta Circular, los Administradores Delegados del Seguro deberán cumplir con las mismas obligaciones prescritas para los Organismo Administradores.

2.- Quedan exentos de notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas los accidentes graves ocurridos con ocasión del trayecto.

3.- En el caso de aquellos accidentes del trabajo, en los cuales el Ministerio Público u otra entidad mantenga en reserva el acceso a la información del accidente se podrá contar con un plazo adicional de 90 días corridos para obtener la información necesaria.

4.- Si el trabajador que sufre un accidente fatal o grave corresponde a una entidad empleadora contratista o subcontratista, el Organismo Administrador de la entidad empleadora deberá entregar los documentos establecidos al Organismo Administrador de la entidad empleadora principal, para que la entidad empleadora principal pueda conocer e implementar las acciones correspondientes. Para lo anterior el Organismo Administrador de una entidad empleadora contratista, subcontratista, deberá mantener los respectivos resguardos de la entrega de la información y adjuntarla a SISESAT.

5.- Cuando un Organismo Administrador tome conocimiento de un accidente con resultado de muerte cuya calificación haya sido modificada, de origen común a laboral, producto de lo resuelto por esta Superintendencia, deberá ser informada a través de SISESAT enviando el eDoc 141 RALF-Accidente, en un plazo máximo de 24 horas de tomado conocimiento de dicha modificación.

6.- En caso del trabajador que sufre un accidente pero su cuerpo se encuentra desaparecido, el Organismo Administrador deberá emitir los documentos eDoc 141 RALF-Accidente, eDoc 142 RALF-Medidas, eDoc 143 RALF-Investigación, eDoc 144 RALF-Causas, eDoc 143 RALF-Prescripción, seleccionando en la Zona P del RALF-SISESAT la glosa "desaparecido producto del

accidente". El eDoc 7 RECA deberá mantenerse pendiente de envío, correspondiendo a una excepción de los plazos de la Circular N° 2.806 de 2012 de esta Superintendencia. La resolución de calificación será emitida una vez que se tenga el documento respectivo que acredite la muerte presunta del trabajador o la comprobación judicial de la muerte, según corresponda.

7.- Aquellos casos en los que el Organismo Administrador presuma que el origen del accidente es de causa común, debe realizar la notificación, iniciar la investigación y prescribir las medidas inmediatas, previo a la calificación del accidente. Corresponde además, remitir a SISESAT los eDoc 141 RALF-Accidente, eDoc 142 RALF-Medidas, eDoc 143 RALF-Investigación, en conjunto con el eDoc 7 RECA.

8.- Cuando la entidad empleadora realice acciones que impidan las funciones del Organismo Administrador, como por ejemplo negarse a firmar los documentos que le son requeridos por la presente circular o no realizar y/o no facilitar información del proceso de investigación del accidente fatal o grave, el organismo administrador deberá indicar dichas acciones en el documento eDoc correspondiente y aplicar lo establecido en el artículo 16, 68 y/o 80 de la Ley N° 16.744 según corresponda, posterior a lo cual deberá notificar a la autoridad de las medidas adoptadas y remitir el eDoc 147 RALF-Notificación a SISESAT.

En los casos notificados a la autoridad, el organismo administrador quedará exento de los plazos establecidos para realizar los procesos que hayan sido impedidos y la remisión de los respectivos eDoc a SISESAT, debiendo regularizar la situación cuanto antes lo permitan las condiciones.

9.- Los profesionales de los organismos administradores que realicen las investigaciones de los accidentes fatales y graves, deberán contar con las competencias necesarias para tales fines, sometiéndose a un proceso de evaluación periódica por parte del Organismo Administrador, y en caso que sea necesario, realizando un curso que cuente con práctica supervisada del método del árbol de causas.

10.- Se deberá designar a un encargado o supervisor del cumplimiento de esta Circular, quién tendrá entre sus funciones mantener un registro de los profesionales que cuentan con las competencias para realizar investigaciones de accidentes fatales y graves. Además será responsable de las notificaciones

enviadas a esta Superintendencia, siendo el interlocutor válido con la SUSESO, para estos efectos. El nombre del encargado o supervisor, y cualquier cambio de éste, deberá ser notificado a esta Superintendencia por el Organismo Administrador.

11.- El encargado o supervisor, deberá remitir el registro de los profesionales que cuenten con las competencias para realizar investigación de accidentes graves y fatales, además de origen laboral de forma semestral, el último día hábil de los meses de julio y enero.

12.- Los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 deberán difundir las presentes instrucciones entre sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, así como entregar asistencia técnica a las entidades empleadoras en que haya ocurrido un accidente fatal o grave, en cuanto tomen conocimiento de estos.

TITULO LXII

RIESGOS DEL CORONAVIRUS – COVID19

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

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

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

- a) Mayores de 60 años.
- b) Comorbilidades: hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves (como fibrosis quística o asma no controlada), enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar.
- c) Personas trasplantadas y continúan con medicamentos de inmunosupresión.

- d) Personas con cáncer que están bajo tratamiento.
- e) Personas con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones como infección por VIH no controlado, o medicamentos como inmunosupresores, corticoides.

DEFINICIONES:

Caso sospechoso:

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

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

Caso probable:

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

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

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

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

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

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

Contacto estrecho:

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

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

- a) Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- b) Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- c) Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
- d) Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.

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

Caso confirmado:

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

Se agrega nueva normativa referente a casos de COVID-19

Uno de los aspectos básicos a considerar, son los signos que deben generar alerta. Los síntomas cardinales son:

- Fiebre. Temperatura corporal de 37,8 °C o más
- Pérdida brusca del olfato o anosmia
- Pérdida brusca del gusto o ageusia

Mientras que el resto de los signos que pueden presentarse son:

- Tos o estornudos
- Disnea o dificultad respiratoria
- Congestión nasa
- Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria
- Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos
- Mialgias o dolores musculares
- Debilidad general o fatiga
- Dolor torácico
- Calofríos
- Cefalea o dolor de cabeza
- Diarrea
- Anorexia, náuseas o vómitos

CUÁNDO SE CONSIDERA CASO SOSPECHOSO

Se categoriza como caso sospechoso cuando una persona:

- Presenta un cuadro agudo con al menos un síntoma cardinal o dos de los otros signos
- Presenta una infección respiratoria aguda grave (IRAG), con antecedentes de fiebre mayor o igual a 37°, tos y disnea, con inicio en los últimos días y que requiere hospitalización
- Es contacto estrecho definido por la Autoridad Sanitaria, con al menos un signo COVID-19 definido por el MINSAL

¿Qué se debe hacer? La persona debe realizarse un examen PCR para SARS-CoV-2 o prueba de detección de antígenos. Si el resultado es negativo pero persiste la sospecha, se recomienda repetir el test diagnóstico. Además, la persona debe cumplir un aislamiento hasta que les sea notificado el resultado

del test PCR (en caso de que se realice un test de antígeno, el resultado le será comunicado de inmediato).

CUÁNDO SE CONSIDERA CASO PROBABLE

Son aquellas personas vivas o fallecidas que cumplen con la definición de caso sospechoso y que cuentan con un test PCR o antígeno negativo o indeterminado o sin test diagnóstico, pero que tienen una tomografía computarizada de tórax (TAC) con imágenes sugerentes de COVID-19

¿Qué se debe hacer? Si el paciente presenta síntomas, el aislamiento será por 7 días desde la fecha de inicio de los síntomas. Si no los presenta, el aislamiento será por 7 días desde la fecha de toma de muestra del examen que identificó la infección.

CUÁNDO SE CONSIDERA CASO SOSPECHOSO DE REINFECCIÓN

Ocurre cuando una persona tuvo un primer episodio sintomático o asintomático confirmado de SARSCoV-2 y luego de 60 días o más desde esa notificación, cumple con la definición de caso confirmado.

¿Qué se debe hacer? Si el paciente presenta síntomas, el aislamiento será por 7 días desde la fecha de inicio de los síntomas. De no existir signos, el aislamiento será por 7 días desde la fecha de toma de muestra del examen que identificó la infección.

QUÉ OCURRE CON LOS CASOS CONFIRMADO

Los casos confirmados corresponden a:

- Personas vivas o fallecidas que tienen una prueba de PCR para SARS-CoV-2 positiva
- Personas vivas que una prueba de detección de antígenos para SARS-CoV-2 positiva

¿Qué se debe hacer? Si la persona presenta síntomas, el aislamiento será por 7 días desde la fecha de inicio de los síntomas. Si no presenta signos, el aislamiento será por 7 días desde la fecha de toma de muestra del examen que identificó la infección. La autoridad sanitaria o el médico tratante podrán

disponer un tiempo de aislamiento mayor en consideración a las condiciones clínicas particulares del paciente.

Bajo la campaña “Si me enfermo, yo te cuido”, la autoridad ha definido que quienes sean casos confirmados deben dar aviso a todas las personas con las que tuvieron contacto desde 2 días antes del inicio de los síntomas o 2 días antes de la toma de examen de PCR o antígeno y hasta 7 días después. Estas personas son indicadas como “alerta COVID”.

PERSONA EN ALERTA COVID-19 POR CONTACTO CON CASOS PROBABLES O CONFIRMADOS

Bajo esta nueva definición se consideran a aquellas personas que:

- Viven o han estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de ella, de un caso probable o confirmado sintomático desde 2 días antes y hasta 7 días después del inicio de síntomas del caso.
- Vive o ha estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de ella, de un caso probable o confirmado asintomático desde 2 días antes y hasta los 7 días después de la toma de muestra.

¿Qué se debe hacer? Toda persona que cumpla la definición de persona en alerta COVID-19, independiente de si presenta o no síntomas, debe realizarse un PCR o prueba de detección de antígenos. Dicho examen se debe solicitar durante los 2 primeros días desde el contacto con el caso, considerando como día 1 el último día de contacto con el caso. Si presenta síntomas debe ser de inmediato. Es importante señalar que la norma no establece que los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744 deban realizar los exámenes respectivos.

Se sugiere que la persona esté atenta a la manifestación de síntomas hasta 10 días después del último contacto con el caso y mantener en todo momento el uso mascarilla quirúrgica, evitando actividades sociales, lugares aglomerados o sin ventilación y realizar teletrabajo en la medida de lo posible. Esto último se indica se indica para situaciones que lo permitan, si un trabajador no puede realizar labores de forma remota, debería asistir a su lugar de trabajo habitual

Esto aplica para todas las personas, tanto en el ámbito personal como laboral. Por lo mismo, los empleadores además de

mantener las medidas preventivas, deben promover que los trabajadores que sean casos positivos den aviso de inmediato a aquellas personas con las que han tenido contacto. Es importante señalar que la norma no establece la emisión de una licencia médica para estos casos.

¿CUÁNDO SE CONSIDERA CASO ESTRECHO?

Un caso estrecho es cuando una persona ha estado expuesta a un caso probable o confirmado sintomático, desde 2 días antes y hasta 7 días después del inicio de síntomas del caso. También se considera a quienes hayan estado en contacto con un caso probable o confirmado asintomático, entre 2 días antes y 7 días después a la toma de muestra.

En ambas situaciones se debe cumplir al menos con una de las siguientes exposiciones:

1. Contacto cara a cara a menos de un metro de distancia y durante al menos 15 minutos, o contacto físico directo, sin mascarilla o sin el uso correcto de ésta.
2. Compartir un espacio cerrado por 2 horas o más, sin usar mascarilla o sin el uso correcto de ésta.
3. Cohabitar o pernoctar en el mismo hogar o recintos similares (se excluyen hoteles) hogares de ancianos, residencias, viviendas colectivas, entre otras.
4. Traslado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro, por 2 horas o más.
5. Brindar atención directa a un caso confirmado o probable, por un trabajador de la salud sin los elementos de protección personal recomendados: mascarilla de tipo quirúrgico y protección ocular; y si se realiza un procedimiento generador de aerosoles de mayor riesgo, protección ocular y respirador N95 o equivalente.

No se considerará contacto estrecho a una persona durante un periodo de 60 días después de haber sido un caso confirmado de SARS-CoV-2 (según definición de caso vigente), desde la fecha de inicio de síntomas en los casos sintomáticos, o desde la fecha de toma de muestra en el caso de asintomáticos, a menos que la Autoridad Sanitaria determine lo contrario según los antecedentes epidemiológicos.

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

ARTICULO 242°.- El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar de 07 de Febrero de 2022, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN

- 1.- SEREMI DE SALUD
- 2.- Inspección del Trabajo
- 3.- Trabajadores de la Empresa
- 4.- Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)

**CONTROL DE ENTREGA, TOMA DE CONOCIMIENTO Y
ACUSO DE RECIBO DEL REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Se deja expresa constancia, de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 del Código del Trabajo y artículo 14 del Decreto 40 de la Ley 16.744 que, he recibido en forma gratuita un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de INSER IMPRESORES LTDA.

Declaro bajo mi firma haber recibido, leído y comprendido el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, del cual doy fe de conocer el contenido de éste y me hago responsable de su estricto cumplimiento en cada uno de sus artículos, no pudiendo alegar desconocimiento de su texto a contar de esta fecha.

Nombre	RUT	Firma del Trabajador
--------	-----	----------------------

(El trabajador debe escribir de su puño y letra).

Este comprobante se archivará en la Carpeta personal del trabajador.

Fecha: ____/____/____/

