



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN
HIGIENE Y SEGURIDAD**

CONSTRUCTORA MOLLER Y PÉREZ-COTAPOS S.A.

ENERO 2023

INDICE

PREÁMBULO.....	4
LIBRO I: NORMAS DE ORDEN	5
TÍTULO I: DEL INGRESO	5
TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	6
TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO	11
TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO	13
TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA	14
TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	15
TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL.....	15
TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS	16
TÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.....	22
TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES	22
TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	24
TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	25
TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	27
TÍTULO XVI: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL	28
TÍTULO XVII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL	31
TÍTULO XVIII: DE LAS OBLIGACIONES.....	33
TÍTULO XIX: DE LAS PROHIBICIONES.....	36
TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS	39
TÍTULO XXI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	40
TÍTULO XXII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS.....	41
TÍTULO XXIII: DEL DELEGADO DE PERSONAL	41
TÍTULO XXIV: DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.....	42
TÍTULO XXV: LEY DE REFORMA LABORAL NUEVO PROCEDIMIENTO DE TUTELA	43
TÍTULO XXVI: DEL AMBIENTE LABORAL DIGNO Y DE MUTUO RESPETO	47
TÍTULO XXVII: CONTROL Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	47
TÍTULO XXVIII: CIRCUITO CERRADO DE TELEVISIÓN Y CÁMARAS DE SEGURIDAD	48

TÍTULO XXIX: CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE PERSONAS.	49
TÍTULO XXX: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS. LEY 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS	51
LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD	56
TÍTULO XXXI: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD	56
TÍTULO XXXII: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.	76
TÍTULO XXXIII: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19	77
TÍTULO XXXIV: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N°21.220 y Decreto N°18)	83
TÍTULO XXXV: LEY DE LA SILLA.....	86
TÍTULO XXXVI: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL.....	86
TÍTULO XXXVII: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO.....	87
TÍTULO XXXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.....	88
TÍTULO XXXIX: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)	90
TÍTULO XL: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE	94
TÍTULO XLI: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	96
TÍTULO XLII: PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS - TMERT	96
TÍTULO XLIII: OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA	97
TÍTULO XLIV: PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL DECRETO SUPREMO N° 594, DE 1999, DEL TÍTULO IV, PARRAFO 3, “AGENTES FÍSICOS – VIBRACIONES.....	98
TÍTULO XLV: SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.....	99
TÍTULO XLVI: SUSTANCIAS Y PRODUCTOS PELIGROSOS.....	99
TÍTULO XLVII: SEÑALIZACIÓN Y ADVERTENCIAS	100
TÍTULO XLVIII: CÓDIGO DE ÉTICA	100
TÍTULO XLIX: SUGERENCIAS Y PREMIOS	101
TÍTULO L: RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS	101
TÍTULO LI: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES.....	103
ANEXO 1: DESCRIPCIÓN DE CARGOS.....	105
ANEXO II	108

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., pueda proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras.
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como parte de la empresa creemos propicia la ocasión para orientarle acerca de las actitudes que esperamos de usted. Es un deber cumplir con las disposiciones que se establecen en el presente Reglamento y se espera que siga las conductas que indican a continuación, pues ellas contribuirán al logro de nuestros objetivos:

- Sea en todo momento amable, responsable y respetuoso, tanto con el personal de la empresa mandante, como también jefes, compañeros y subalternos.
- Jamás pierda la calma ante el personal de la empresa mandante.
- Use su iniciativa, pues sabemos que la tiene.
- Cumpla su jornada de trabajo con dedicación, SEGURIDAD y puntualidad.
- Esté atento a las comunicaciones e instrucciones que se impartan para el buen servicio, apréndalas y coméntelas con sus compañeros. Por nuestra parte estamos siempre atentos a cualquier iniciativa que usted crea conveniente sugerir para la empresa.

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

Artículo 1°: Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. y por los cuales percibe una remuneración.
- b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora, y es quien deberá informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento a la implementación de las medidas correctivas.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- d) **Trabajo a distancia:** Es aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- e) **Teletrabajo:** Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- f) **Adolescente con edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 15 años y sea menor de 18 años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo y Ley N°21.271
- g) **Adolescente sin edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido 14 años y que sea menor de 15 años.
- h) **Niño o niña:** toda persona que no ha cumplido 14 años.

TÍTULO I: DEL INGRESO

Artículo 2°: Las personas a quienes Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., acepte en calidad de trabajadores, además de cumplir con las exigencias de ésta, deberán presentar según sea el caso, entre otros, los siguientes documentos:

TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA

- a) Cédula de Identidad.
- b) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- c) Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d) Certificado de salud.
- e) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- f) Certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos.
- g) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- h) Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
- i) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N°18.290 y los requisitos del cargo.
- j) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N°21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.

TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador o trabajadora extranjero sólo podrá iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros conforme a la legislación vigente.

Artículo 3°: Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N°1 del Código del Trabajo.

Artículo 4°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora haya indicado en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1°, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador o trabajadora, deberá celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.**

El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador o trabajadora, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

El empleador deberá registrar todos los contratos de trabajo celebrados dentro de los 15 días siguientes a su celebración, a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.¹

Artículo 5 bis: Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.

Artículo 5 ter: El trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la ley N°20.584, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores. En caso de ser requeridos estos exámenes por el empleador, éste deberá asumir su costo. Asimismo, en caso de existir relación laboral vigente, el tiempo utilizado en la realización de dichos exámenes se entenderá como trabajado para todos los efectos legales.

¹ Fuente: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-121013_recurso_1.pdf

Artículo 6°: En el caso de contratar a un adolescente con edad para trabajar (menores de 18 años y mayores de 15) se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que los servicios que sean prestados por este adolescente sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido, entendiéndose como tal, aquel que no sea considerado trabajo peligroso, y que, por la naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda. Se considera trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico.

b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de éstos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo, quien requerirá informe sobre la conveniencia de esta a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

c) Acreditar, mediante Certificado de Licencia de Enseñanza Media, haber concluido su Educación Media o encontrarse cursando esta o la Educación Básica acreditando su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional, actualizando dicho certificado cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo.

d) Garantizar siempre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores, según corresponda.

e) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria.

Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas.

f) Informar por parte del empleador a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

Artículo 7°: En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años.

Artículo 8°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento, Rut, fecha de ingreso del trabajador o trabajadora, su domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieren.

- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicio si lo hubiere acordado.
- f) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- g) Plazo del contrato.
- h) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa y el trabajador o trabajadora.
- i) Para trabajadores y trabajadoras extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, además, las siguientes cláusulas:
 - Cláusula de vigencia.
 - Cláusula de viaje.
 - Cláusula de régimen previsional.
 - Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo de trabajadores o trabajadoras extranjeros deberá legalizarse ante Notario Público.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares de este o en documentos anexos firmados por ambas partes.

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

Artículo 9°: Para los o las trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Artículo 10°: Para el caso de Contratos de Trabajo de Aprendizaje, entendiéndose por tal como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida; se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años de edad.

Artículo 11°: La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

Artículo 12°: Igualmente, si durante el período de embarazo la autoridad declarará el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 13°: (*Artículo 159° del Código del Trabajo*) El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador o trabajadora, avisando a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador o trabajadora.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador o trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 14°: (*Artículo 160 del Código del Trabajo*) El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
 - b. Conductas de acoso sexual.

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

Artículo 15°: (*Artículo 161, párrafo primero, Código del Trabajo*) El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de estos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso de que el trabajador o trabajadora considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

(*Artículo 163 bis, Código del Trabajo*). El contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

El despido indirecto o auto despido es el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación de este contempladas en el Código del Trabajo.

(*Artículo 177 del Código del Trabajo*) El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador o trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

Artículo 16°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. 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 o trabajadora realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

Artículo 16 Bis: La empresa deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 17°: Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador o trabajadora cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

Artículo 18°: En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, la empresa no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Art. 159 y en las causales del Art. 160 del Código del Trabajo. (Art. 174 del Código del Trabajo)

TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO

JORNADA ORDINARIA

Artículo 19°: La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, en no más de 6 ni menos de 5 días, acorde al sistema, lugar de trabajo y naturaleza de la función que cumplirá el trabajador, no pudiendo exceder la jornada diaria en 10 horas. Lo anterior, sin perjuicio de que los trabajadores que estén sujetos a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos según lo dispuesto en el artículo 38 del Código del Trabajo. Sin embargo, 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 conjunto 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, las que se pagarán con el recargo legal pertinente.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial los gerentes, administradores o apoderados y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Artículo 20°: El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 21°: El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia y no podrá ser inferior a 30 minutos ni superior a 1 hora. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

Artículo 22°: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

Artículo 23°: El empleador podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N°21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en los términos del artículo 206 bis del Código del Trabajo

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 24°: La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar quedará sujeta a las limitaciones establecidas en la Ley N°21.271 y conforme a lo prescrito en el artículo 6° de este Reglamento.

Artículo 25°: La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA

Artículo 26°: Estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores o trabajadoras que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Artículo 27°: Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del trabajador exceptuado de limitación de jornada. Estos trabajadores o trabajadoras no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

Artículo 28°: Los trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador debe respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

JORNADA PARCIAL

Artículo 29°: Los trabajadores o trabajadoras que fuesen contratados por la Empresa con jornada tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 30°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 14 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo N°32 del Código del Trabajo.

Artículo 31°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 32°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador.

TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 33°: Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores afectos a jornada de trabajo, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control.

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador o trabajadora.

Artículo 34°: También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

Artículo 35°: El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 36°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

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

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

De acuerdo a lo previsto en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

Artículo 37°: Feriados obligatorios e irrenunciables

Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarés, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 38°: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el Código del Trabajo.

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores con remuneraciones variables. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Artículo 39°: Todo trabajador o trabajadora con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 40°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 41°: Solo si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 42°: La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo avisará a la Empresa Constructora Moller y Pérez Cotapos S.A. por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenidas la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador -en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Plazos de presentación de una licencia médica:

- Deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento de la Compin o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar.

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años.

Artículo 43°: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N°21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

DE LOS PERMISOS

Por Servicio Militar Obligatorio

Artículo 44°: Los trabajadores que salgan a cumplir con el servicio militar obligatorio o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

Por maternidad

Artículo 45°: Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el D.S. N°3 de 1984, del Ministerio de Salud

En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

Permiso posnatal parental

Artículo 46°: La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá avisar a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período posnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Otros beneficios vinculados a la maternidad

Artículo 47°: De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más trabajadores. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Empresa, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

Artículo 48°: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Por nacimiento de un hijo o hija

Artículo 49°: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco² 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 continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

² Cuatro días adicionados por ley N°20.047, más un día señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo.

Por alimentación de hijos e hijas menores de dos años

Artículo 50°: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

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

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de esta deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

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

Por enfermedad grave de hijo o hija menor de un año

Artículo 51°: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo o hija menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Por accidente o enfermedad grave de hijo o hija menor de 18 años

Artículo 52°: Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, por el número de horas equivalente a 10 horas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención el niño o niña. Código del Trabajo (Art. 199 bis).

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso en los términos que el padre o la madre. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código del trabajo.

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N°20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Artículo 53°: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N°19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

Artículo 54°: Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados por el Código del Trabajo, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el Código del Trabajo también serán aplicables al progenitor no gestante.

Por fallecimiento

Artículo 55°: En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará, por 7 días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles. 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.

Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC)

Artículo 56°: Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, 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 o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador o trabajadora deberá avisar a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Por controles preventivos de salud

Artículo 57°: (*Artículo 66 bis del Código del Trabajo*) Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

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

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

Permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado

Artículo 58°: (*Artículo 66 ter del Código del Trabajo*) En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Permiso para voluntarios del Cuerpo de Bomberos.

Artículo 59°: (*Artículo 66 quater del Código del Trabajo*) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

TÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 60°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal, si lo hubiere, o de un director del sindicato de la empresa a que los trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde hace un año en la empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 61°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 62°: Constituyen remuneración (*Art. 42 del Código del Trabajo*), entre otras, las siguientes:

- a. Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;

- b. Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
- c. Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora;
- d. Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e. Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

Artículo 63°: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 64°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador o trabajadora preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador o trabajadora, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán a más tardar el último día hábil de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

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

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

Artículo 65°: Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Solo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

Artículo 66°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador o trabajadora, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

La Empresa sólo en la medida de sus posibilidades, otorgará anticipos de sus remuneraciones a los trabajadores, los cuales no excederán de un 40% del sueldo base mensual y deberán solicitarse por escrito.

Artículo 67°: Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el trabajador o trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 68°: La Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. 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.

PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 69°: 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 de Recursos Humanos, señalando:

- a) Individualización de nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante.
- b) La denunciante deberá precisar el cargo que ocupa en la empresa, sus funciones, remuneración y cuánto tiempo labora en la empresa;
- c) La indicación de la conducta o hecho en que estima la existencia de discriminación en sus remuneraciones.
- d) Se deberá individualizar los casos de trabajadores(as) que desempeñen el mismo cargo en la empresa, funciones y antigüedad, no obstante, lo cual exhiben diferencias arbitrarias en sus remuneraciones respecto a la denunciante.
- e) Efectuar el señalamiento de otros posibles afectados;
- f) Señalar a los posibles testigos y/ o antecedentes documentales si existieren
- g) Fecha y firma del denunciante.
- h) En general agregar todos los antecedentes necesarios para un acertado análisis, investigación y resolución del tema denunciado.

Una vez interpuesta la denuncia y dentro de los 5 (cinco) días hábiles siguientes, la Gerencia de Recursos Humanos designará a un trabajador o trabajadora 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 denunciante(s) 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 se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El plazo para realizar la investigación es de 10 días hábiles, contados desde su nombramiento.

El reclamo, sus antecedentes y el informe emanado de deben ser analizados y evaluados por el Comité designado para estos efectos. El Comité estará integrado por el Gerente de Recursos Humanos y el Jefe de Departamento de Personal, quienes determinarán la procedencia o no de ordenar una investigación más profunda, que tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos. En ningún caso la respuesta al reclamo presentado por el reclamante podrá superar los 30 días.

Dentro de un plazo de siete días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución del Comité, el reclamante podrá hacer observaciones o presentar nuevos antecedentes al Comité.

Dentro de los siguientes siete días hábiles el Comité deberá emitir un nuevo informe con la resolución definitiva. Esta resolución debe ser notificada por escrito a los involucrados.

Artículo 70°:

Las empresas de 200 o más trabajadores o trabajadoras, deben elaborar e incluir este Anexo, en el que se especifican cargos o funciones de los trabajadores o trabajadoras de la empresa y sus características técnicas esenciales (descripción general de los cargos). Este registro se actualizará cuando se modifique sustancialmente; las modificaciones se incorporarán con las debidas medidas de publicidad y entregando una copia a los o las trabajadores o trabajadoras y demás entidades a que se refiere el artículo 156, inciso 1° del Código del Trabajo.

TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 71°: Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la 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.

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva, orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad, para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Se entiende por 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 o trabajadoras 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 o trabajadora con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Para el caso que se integren personas con discapacidades, se propenderá a lo siguiente:

- a. Incorporar como valores y cultura de la empresa, la integración e inclusión.
- b. Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.
- c. Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d. Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e. Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f. Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g. Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 72°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 73°: Se entenderá por persona con discapacidad aquella 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 efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Una persona asignataria de pensión de invalidez es aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, con relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

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

En estos casos, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, debiendo contar con la certificación correspondiente otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (Ley N°20.267, y Ley 21.275).

La empresa debe promover políticas en materias de inclusión, y elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación a su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deben considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N°20.422, y los principios generales contenidos en la normativa vigente sobre la materia.

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

- a. Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b. Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N°19.885.

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

TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Artículo 74°: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

TÍTULO XVI: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Definición:

Artículo 75°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Las conductas de acoso sexual pueden ser vertical (entre jefatura y subalterno o viceversa) o entre pares. Se deben estipular las normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

No siendo la siguiente enumeración taxativa, se puede señalar que constituyen casos de acoso sexual los siguientes, a saber:

1. Realizar exigencias formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales, tales como aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo, implicando todas ellas un abuso de poder.
2. Observar actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales o físicas de carácter sexual, constitutivas de hostigamiento, intimidación y/o creación de un entorno laboral hostil u ofensivo para una persona, con el fin de obtener una contraprestación sexual por parte de la víctima.
3. En general la realización de cualquier conducta que impliquen al responsable la ejecución de requerimientos de carácter sexual respecto de los cuales se ha expresado una negativa por parte de la víctima, y, no obstante, ello, la conducta del acosador persiste en el tiempo generando un hostigamiento incluyendo cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido.
4. Acoso Sexual por chantaje: Se expresa a través de conductas indebidas formuladas por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (a modo de ejemplo, podemos mencionar aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo), implicando con ello un abuso de poder.
5. Acoso Sexual de carácter Ambiental: De acuerdo con la definición legal de acoso sexual, quedan comprendidas en dichas conductas aquellos requerimientos sexuales cuyas consecuencias en el entorno laboral amenazan o perjudican su situación laboral, creando un ambiente laboral hostil y ofensivo de trabajo, lo que pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Conforme lo anterior, los requisitos para que se configure una conducta conceptualizada como acoso sexual son:

- a) Que exista un requerimiento sexual y por cualquier medio dirigido en contra de una persona que tenga la calidad de trabajador de la empresa
- b) Que no sea consentida por quien recibe dicho requerimiento: Esto se traduce en que tales invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso, no sean aceptadas o no cuenten con la anuencia expresa o tácita de quien las recibe.

- ✓ Que se manifiesten de cualquier modo: promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, tales como aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo, a cambio de favores sexuales.
 - ✓ Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta de carácter sexual no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.
 - ✓ Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
 - ✓ Acercamientos corporales, roces, tocaciones u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
 - ✓ Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.
- c) Que dañen o perjudiquen las posibilidades de empleo o las oportunidades en el trabajo: Lo anterior por como ya se expresó, se considera acoso sexual no sólo aquello que limita o lesiona patrimonialmente al trabajador(a) afectado, si no también aquellas conductas que impiden desarrollar sus capacidades de manera adecuada y de acuerdo con sus capacidades.

Procedimiento, investigación y sanciones del acoso sexual

Artículo 76°: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Gerente de Recursos Humanos, al Gerente General o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 77°: La denuncia deberá contener:

- a) Individualización de nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante.
- b) Cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica;
- c) La individualización del presunto acosador, con indicación de nombre, apellido
- d) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos
- e) La descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante, con indicación del espacio físico en que ocurre el acoso,
- f) Posibles testigos o antecedentes documentales si existieren,
- g) Descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante
- h) Forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- i) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.
- j) En general agregar todos los antecedentes necesarios para un acertado análisis, investigación y resolución del tema denunciado.
- k) Fecha y firma del denunciante.

Recibida la denuncia, la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., a través de la Gerencia de Recursos Humanos, o de quien designe la Gerencia General, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

Artículo 78°: La Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

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

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Para realizar la investigación se designará a una persona idónea y de exclusiva confianza de la Empresa, reconocida por su objetividad y que desarrolle dentro de esta última un cargo de alto nivel o jerarquía para que se aboque al conocimiento del reclamo en los términos que se expresan más adelante.

Recibido el reclamo y entregado al investigador designado, éste tendrá un plazo no superior a 5 días, contados desde que lo decepciono para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a todas las partes involucradas, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas que fije para oírlas y para que aporten los elementos probatorios que estimen pertinentes.

La persona designada para efectuar la investigación levantará acta y dejará constancia escrita de todas las acciones realizadas, de las declaraciones efectuadas ante él por las personas involucradas en el reclamo, de las declaraciones de los testigos interrogados en caso de haber-los y de rendirse esta prueba, como también de todos los demás medios de pruebas que se rindan y que se puedan aportar al proceso, dicha acta deberá consignar la fecha de dichas declaraciones y la firma de cada declarante.

Es obligación de la persona designada para investigar el reclamo mantener en la más estricta reserva el procedimiento y, en especial, las declaraciones y pruebas que haya recibido. Asimismo, también es obligación principal de la persona encargada de la investigación garantizar a las partes que serán oídas personalmente por el investigador, que podrán aportar antecedentes y medios probatorios en los plazos que se señalen.

La persona designada para realizar la investigación una vez que haya concluido la etapa de investigación, procederá a emitir un informe explicativo de los hechos objetos de la investigación, de los medios probatorios tenidos a la vista y las conclusiones acerca de la existencia o no de la conducta denunciada como constitutiva de acoso sexual.

Este informe contendrá la identificación de las partes involucradas, la de los testigos que prestaron declaración durante la investigación, una relación de los hechos denunciados y de los descargos recibidos, las conclusiones a que arribó la persona que efectuó la investigación y, por último, si concluyó que existió la conducta ilícita del acoso sexual las medidas y sanciones que propone.

Atendida la gravedad de los hechos establecidos en la investigación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y siguientes del presente reglamento, el investigador aplicará desde una amonestación verbal o escrita hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria de la persona acosadora, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa.

Lo anterior, sin perjuicio que atendida la gravedad de los hechos investigados se resuelva terminar el contrato de trabajo de la persona acosadora sexual, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra b), del Código del Trabajo.

El informe antes señalado deberá ser entregado a la Gerencia de Recursos Humanos a más tardar el día vigésimo, contado desde la entrega de los antecedentes al inicio de la investigación, y deberá ser notificado, en forma personal, a las partes involucradas (persona denunciante y denunciada), a más tardar dentro de los 5 días siguientes al de su entrega a la Gerencia.

Las personas involucradas (denunciante y denunciada) podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día subsiguiente hábil al de efectuada la notificación mencionada anteriormente, mediante escrito dirigido a la persona designada para efectuar la investigación, quien luego de apreciar y de ponderar los nuevos antecedentes que se hagan valer decidirá si los acoge y emite un nuevo informe o simplemente no les da lugar, sin perjuicio de acompañar el escrito y los antecedentes al informe original.

Con el nuevo informe, si es que así lo determina el investigador, se da por terminada la tarea encomendada a la persona designada para la realización de la investigación por denuncia de acoso sexual, cuya fecha definitiva de emisión no podrá exceder del día trigésimo, contado desde el inicio de la investigación.

Terminada la investigación, en los términos descritos precedentemente, el informe con todos sus antecedentes será remitido por la Gerencia de Recursos Humanos, a la Inspección del Trabajo respectiva, a más tardar el día hábil siguiente al de haber recibido el informe definitivo.

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

Artículo 79°: En conformidad al mérito del informe, la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N°1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

Si una de las personas involucradas considera que la aplicación de una o más de las medidas señaladas anteriormente son injustas o desproporcionadas y en contra de la decisión que ordene la aplicación de una sanción, el trabajador afectado podrá apelar de dicha decisión, mediante la presentación de un escrito dirigido a la Gerencia respectiva de la Empresa.

La apelación deberá ser fundada y deberá interponerse en el plazo de cinco días contados desde la notificación de la decisión de aplicar la respectiva sanción, y deberá ser resuelto dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

La decisión de acoger o rechazar la apelación, o de modificar la sanción en base a los antecedentes presentados, deberá ser comunicada al trabajador en el plazo de 2 días desde que fuera resuelto el recurso, procediéndose en el mismo plazo, a aplicar la sanción correspondiente o dejarla sin efecto.

El Trabajador podrá recurrir a la Inspección del Trabajo, según así libremente lo determine.

TÍTULO XVII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Definición:

Artículo 80°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, 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.

Los requisitos para que se configure una conducta de acoso laboral son las siguientes:

- ✓ Debe tratarse de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo.
- ✓ Dichas conductas deben ser realizadas por el empleador o un trabajador a otro trabajador.
- ✓ Las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y/o físico a la víctima.
- ✓ Serán sujetos activos de esta acción cualquier trabajador de la empresa que estime que ha sido objeto de acoso laboral.
- ✓ Por su parte, serán sujetos pasivos, el empleador o uno o más trabajadores, que se estima ha ejercido conductas de acoso laboral.

Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa, cualquiera sea su jerarquía, ejercer en forma indebida, por cualquier medio, acciones que no se ajusten a lo indicado en los apartados anteriores y, en especial, realizar cualquier acción constitutiva de acoso laboral en los términos ya citados.

Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral

Todo trabajador de la empresa que sufra alguna conducta de acoso laboral, tiene derecho a denunciarlo por escrito, a la Gerencia de Recursos Humanos, para que se investiguen los hechos denunciados y se adopten, en definitiva, las medidas que sean procedentes, conforme el procedimiento.

Atendida la gravedad de los hechos establecidos en la investigación, el investigador aplicará las sanciones y multas dispuestas en el SANCIONES Y MULTAS de este Reglamento. Lo anterior, sin perjuicio que atendida la gravedad de los hechos investigados se resuelva terminar el contrato de trabajo de la persona acosadora laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 160 N° 1 letra f), del Código del Trabajo.

Entre las medidas que se pueden adoptar por parte de la Empresa, considerando la gravedad de los hechos constatados en la investigación, se encuentran la aplicación de las sanciones ya señaladas en el párrafo anterior, así como también la separación de los espacios físicos, redistribución de los tiempos para cumplir la jornada de trabajo, modificación del sitio o recinto en que deba prestar servicios una de las personas involucradas, u otras que se estimen pertinente.

Si una de las personas involucradas considera que la aplicación de una o más de las medidas señaladas anteriormente son injustas o desproporcionadas, podrá apelar dentro de los tres días siguientes, en conformidad a lo establecido en el INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS de este Reglamento, o recurrir a la Inspección del Trabajo, según así libremente lo determine.

Artículo 81°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

Artículo 82°: (*Artículo 171 del Código del Trabajo*) Si quien incurriere en las causales de los números (*) 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras: a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

- Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.
- Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.
- Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 83°: Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

TÍTULO XVIII: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 84°: Los trabajadores o trabajadoras de la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

1. Cumplir el Contrato de Trabajo de buena fe, por lo que el Trabajador se obliga no sólo a lo que expresamente está estipulado, sino que también a todo lo que por ley o por la costumbre le pertenezca y, en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la obligación laboral propia de la actividad de que se trate, debiendo respetar todos los procedimientos establecidos de la Compañía.
2. Informar al área RR.HH. cualquier variación de estado civil, cambio de domicilio u otra información personal relevante para mantener al día la ficha personal del trabajador
3. Conocer, respetar y cumplir fielmente, con interés, diligencia y honradez, las órdenes e instrucciones, verbales o escritas, que le imparta el Empleador o quien lo represente y que se ajusten a los procedimientos, códigos, circulares, manuales y reglamentos de la Empresa. Realizar personalmente la labor convenida, ajustando su proceder a los principios y valores que orientan el actuar de la Empresa. Para estos efectos la empresa difundirá y promoverá los principios y valores que predica.
4. Desempeñar el trabajo estipulado con el máximo de diligencia y esmero, optimizando el rendimiento en su trabajo, y colaborando a la mejor marcha de las labores y negocios de la Empresa, debiendo en todo momento observar un comportamiento que permita el desarrollo de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los Trabajadores.
5. Ser puntuales en su hora de llegada y salida del trabajo, debiendo marcar diariamente a sus horas exactas de ingreso y de salida del trabajo el Reloj-Control de Asistencia u otro mecanismo que establezca la Empresa, así como asistir diariamente a cumplir con la labor convenida. Permanecer en el lugar de trabajo asignado durante el transcurso de su jornada, salvo autorización especial o permiso correspondiente.
6. Guardar con la debida seguridad todo documento de importancia para la Empresa, tales como facturas, cheques, valores e instrumentos calificados por la empresa como confidenciales.
7. Cumplir en todo momento con las normas y reglamentos de Higiene y Seguridad.
8. Mantener en debido estado de limpieza, orden y aseo de toda su área de trabajo.

9. Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo, superiores y clientes en general.
10. Guardar la más completa y estricta lealtad con la Empresa, en todos los aspectos vinculados con la prestación de sus servicios.
11. Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la Empresa, durante las horas de trabajo.
12. Dar cuenta a su jefe directo de toda irregularidad o de cualquier acto o hecho perjudicial o lesivo a los intereses de la Empresa tales como, accidentes, robos, hurtos, delitos o cualquier tipo de acto ilegal o ilícito que se produzca o descubra en el ámbito de la Empresa.
13. Dar las facilidades del caso para aplicar los procedimientos de control y revisión del personal, destinados a preservar la seguridad de los trabajadores y de las instalaciones de la empresa, y para evitar la sustracción indebida de materiales, objetos, información o mercaderías de la Empresa.
14. Respalda con su respectiva guía de despacho, todo bien o mercadería de propiedad de la Empresa que saque de cualquiera instalación o dependencia de ella.
15. Utilizar debidamente el uniforme otorgado por la empresa. Aquellas personas que por sus funciones no requieran de uniforme, deberán vestirse con ropa apropiada a su cargo y a las instrucciones de vestimenta de la Empresa.
16. Colaborar y respetar estrictamente las medidas de resguardo y control que adopte la Empresa para prevenir robos, hurtos, pérdidas, producción deficiente, deterioro o gastos innecesarios.
17. Mantener en estricta reserva y confidencialidad de todos los antecedentes relativos a los negocios y a las actividades del Empleador, quedándole prohibido al trabajador dar a conocer a terceros cualquier antecedente o información de que tome conocimiento en forma directa o indirecta, provengan estos de la Empresa, de sus clientes o proveedores. La empresa se reserva el derecho de iniciar acciones civiles y penales en contra de aquellos que divulguen o entreguen de cualquier forma dicha información, una vez terminada su relación laboral.
18. Dedicar toda su atención o actividad a las labores que le sean encomendadas y, en general, desempeñar su trabajo con el máximo de diligencia y esmero, velando por la eficiencia y buena marcha de los negocios de la Empresa.
19. Actuar con orden, disciplina y respeto tanto hacia los clientes como en relación con sus superiores, subalternos y compañeros de labores.
20. Demostrar, en todo momento, cortesía con los clientes y público en general, proporcionándoles una buena atención, el Trabajador deberá utilizar un trato adecuado y deferente con miras a escuchar, atender y solucionar las consultas o los requerimientos que se le formulen, dar cuenta a su jefatura de las observaciones o reclamaciones que reciba en el ejercicio de sus funciones y plantear iniciativas conducentes a otorgar una mejor atención en el marco de sus labores.
21. Los gerentes, subgerentes, agentes, apoderados, siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza, no podrán caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheque, letras, pagares, etc.
22. Ingresar a las instalaciones de la empresa solamente por el lugar dispuesto para ello.
23. Facilitar a los Guardias de Seguridad el control al ingreso y salida e identificarse en caso de ser requerido.
24. Individualizar al personal de seguridad, los artículos personales al ingresar a cualquier instalación o dependencia de la Empresa.
25. Concurrir puntual y diariamente a su lugar de trabajo, presentarse en forma correcta y ordenada, cumplir la jornada de trabajo pactada y pedir autorización a su jefe directo si durante ésta tuviere que ausentarse temporalmente. Dicha autorización debe constar por escrito.
26. Registrar todo ingreso o salida del trabajo en el sistema de control de asistencia, informando, firmando o marcando la anotación respectiva. Asimismo, deberá dejar constancia en su tarjeta de reloj control o en el libro correspondiente de la hora en que se inicie o termine el permiso que le otorguen, precisando el nombre del jefe que los autorizó.

27. Dar aviso dentro de 4 horas al jefe directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infectocontagiosa o epidémica que afecte al trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
28. Efectuar los reemplazos que disponga la Empresa en conformidad a la Ley e instruir a su reemplazante de todas las obligaciones y deberes propios del cargo.
29. Informar a la Empresa en forma inmediata de todo cambio de domicilio u otro antecedente relativo al Contrato de Trabajo, o de los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras finalidades.
30. Cuidar las máquinas, materiales y útiles que tenga a su cargo o se le entreguen para el desempeño de sus labores, devolverlos al momento de dejar de prestar servicios a la Empresa. Si así no lo hiciere, su valor le será descontado del saldo de haberes e indemnizaciones, a que pudiere tener derecho. A su vez, el Trabajador deberá evitar gastos innecesarios de energía eléctrica y otros, debiendo informar oportunamente al Empleador o a quien lo represente, los desperfectos o anomalías que observe o detecte.
31. Concluir las labores diarias durante las horas de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso que así se requiera, convenir previamente y por escrito con el jefe respectivo, el trabajo en horas extraordinarias y permisos.
32. En el caso de los dirigentes sindicales, por razones de buen servicio y con el objeto de impedir trastornos al interior de la empresa por la utilización de permisos sindicales, los dirigentes deberán solicitarlo al menos con 24 horas de anticipación al jefe directo correspondiente/gerencia de recursos humanos, para la debida programación del reemplazo del dirigente que hará uso de la prerrogativa legal. El permiso debe solicitarse por escrito y decepcionarse con anticipación por el jefe directo correspondiente o la gerencia de recursos humanos a través del formulario correspondiente, quedando una copia en poder del dirigente y otra en el de la empresa. Posteriormente el respectivo permiso debe ser entregado al encargado de recursos humanos para su control y registro.
33. Firmar las liquidaciones, los comprobantes o recibos de remuneraciones, asignaciones, bonificaciones, feriado legal y cualquier otro documento relativo al Contrato de Trabajo.
34. En el caso de jefes y Personal Administrativo, se debe informar oportunamente y por escrito a Recursos Humanos, con respecto de las comisiones de servicios, permisos y horas extraordinarias.
35. Participar en los programas de Capacitación, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, sea como alumno, instructor o relator.
36. En el caso del personal encargado de manejar valores, debe cumplir las instrucciones relativas a control y custodia de valores y documentos.
37. Los encargados de recepción de productos tendrán la obligación de verificar que la cantidad y calidad de los productos recepcionado, correspondan exactamente a lo consignado en el documento emitido por el proveedor (guía de despacho o factura).
38. El Trabajador se obliga a no efectuar negocios o actividades, a título personal o por intermedio de sociedades de las cuales forma parte, que se encuentren comprendidas dentro del giro que opera la Empresa, salvo que cuente con autorización escrita de la Gerencia General.
39. Manejar adecuadamente, conservar y archivar los documentos que reciba o le sean entregados con motivo de su trabajo, velando por la confidencialidad de estos en los casos que ésta se requiera.
40. Registrar con exactitud y en forma oportuna las actuaciones o gestiones que deba realizar en el desempeño de sus funciones. Tratándose del personal encargado de la digitación de abonos y cargos, regularización de cuentas, facturación y otras operaciones similares, esta obligación comprende también el monto y las circunstancias y las transacciones, compras o pagos que hayan efectuado los clientes, proveedores o Trabajadores.
41. Cuidar y mantener en su lugar, las sillas dispuestas en cumplimiento del artículo 193 del Código del Trabajo, la forma y condición en que serán usadas dependerá de las posibilidades del área y de que las funciones a desarrollar, así lo permitan. El trabajador procurará que este uso sea breve y sin entorpecer el normal funcionamiento del establecimiento.

42. Someterse a los controles y programas antidrogas y anti alcohol que determine la Empresa, a efectos de detectar la ingesta de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas y estupefacientes prohibidos en los Trabajadores de la Empresa. Todo lo anterior, de conformidad con la ley y las Políticas que en esta materia defina la Empresa, las que tendrán siempre en consideración el resguardo de la honra, intimidad e integridad de sus Trabajadores.
43. Los Trabajadores, en el uso de los correos electrónicos y de las demás tecnologías disponibles en la Empresa, deberán observar las medidas dispuestas por la empresa, que tienen por objeto regular, limitar y restringir las condiciones, frecuencia y oportunidad en que podrán usar dichos correos.
44. A la hora de entrada, los trabajadores deberán presentarse en su área de trabajo, debidamente vestidos y con los equipos y elementos de protección personal que la empresa les haya entregado y destinado para cada labor.
45. Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa les proporcione, manteniéndolos en buen estado de conservación y limpieza.
46. Usar permanentemente y en lugar visible la credencial que le proporcione la Empresa.
47. Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se le hubieren entregado.
48. Guardar la más absoluta reserva y confidencialidad de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con la Empresa o su clientela, debiendo abstenerse de responder, sin previa consulta a su jefe inmediato, a las preguntas que se formulen acerca de tales operaciones o de cualquier otro asunto que pueda originar responsabilidades o perjuicio para la Empresa o sus clientes.

La inobservancia de estas obligaciones será considerada un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el presente Reglamento, y, por ende, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones del Contrato de Trabajo.

TÍTULO XIX: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 85°: Sin perjuicio de lo que se estipule en los respectivos Contratos de Trabajo, de los que dispongan las Leyes y Reglamentos, o de lo que se establezca en otros procedimientos, reglamentos, códigos, circulares, manuales o instrucciones de la Empresa, queda especialmente prohibido al Trabajador:

1. Adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos.
2. Permanecer dentro de los recintos de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, sin autorización de la jefatura respectiva y menos aun habiendo registrado marcación en el sistema de control de asistencia.
3. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o bajo los efectos de drogas u otras sustancias que alteren directa o indirectamente el comportamiento psicomotriz, conductual o actitud del Trabajador.
4. Realizar actos ilegales o adoptar cualquier conducta que sea perjudicial para el prestigio, los intereses o bienes de la Empresa o de su personal dentro del horario de trabajo y/o en el recinto de la Empresa.
5. Efectuar negocios o actividades, a título personal o por intermedio de sociedades o asociaciones de cualquier especie de las cuales forma parte, legal o simplemente de hecho y que se encuentren comprendidas dentro del giro en que opera la Empresa o actividad similar, y ocupar empresas propias o relacionadas para beneficio propio o de terceros. Así como desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen funciones análogas a las de esta empresa.
6. Recibir dinero en efectivo o cheque, de parte de clientes o proveedores, sin estar autorizado para ello. Sólo está autorizado para efectuar tales operaciones el personal designado especialmente para ello.
7. Practicar correcciones o alteraciones en los libros u otros documentos. Todo error debe ser siempre corregido por medio de contrapartidas.

8. Sacar fuera de las oficinas o dependencias de la Empresa cualquier documento, archivo, disco, disco compacto, pendrive, cinta magnética, manual u otro sistema, registro o copia, de la Empresa salvo autorización por escrito del jefe directo.
9. Preocuparse durante la jornada de trabajo de negocios o asuntos personales o ajenos a sus actividades. Está prohibido el uso de elementos tecnológicos tales como, mp3, mp4, iPod, iPhone y otros de similar naturaleza durante la jornada de trabajo, toda vez que ello implica no estar atento a las condiciones o situaciones de riesgo que lo rodean y a los requerimientos de atención a los clientes de la empresa. El uso de celulares será restringido debiendo el trabajador abstenerse de realizar o recibir llamadas que no sean estrictamente laborales y que puedan poner en riesgo su seguridad y la de terceros.
10. Pedir u otorgar préstamos a otros trabajadores o a terceros dentro de la empresa.
11. Ingerir alimentos en el lugar de trabajo, fuera de las horas de descanso y de los lugares destinados o autorizados para tal efecto.
12. Realizar dentro de la Empresa actividades políticas, societarias, distribuir y colocar propaganda política o de cualquier otra especie, formar grupos para realizar estas actividades en los recintos de la Empresa.
13. Usar elementos, efectos o materiales de la Empresa, en asuntos personales.
14. Promover, efectuar y participar en juegos de azar, entretención y/o de destreza física o intelectual, dentro del lugar de trabajo, o recinto de la Empresa.
15. Realizar o participar en actividades gremiales o sindicales, dentro de las horas de trabajo, salvo los casos en que la ley expresamente lo permita.
16. Ejecutar actos que atenten contra la moral, disciplina, las buenas costumbres o la ética profesional, dentro del horario de trabajo y/o en el recinto de la empresa.
17. Portar armas de cualquier clase, incluso armas blancas, en las horas y lugar de trabajo, salvo las que sean necesarias para el cumplimiento de su labor y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la normativa vigente. Igualmente, queda prohibido portar partes, repuestos, municiones, artefactos u otros que sirvan directamente para alimentar un arma, fabricarla, repararla o efectuar su mantenimiento.
18. Botar restos de comida, desperdicios o basura al suelo, desagüe, servicio higiénico y cualquier otro lugar que no sean los receptáculos habilitados para este efecto.
19. Introducir, mantener, vender, comprar o consumir bebidas que contengan alcohol y cualquier tipo de droga o estupefacientes en los lugares de trabajo, prohibidos por la normativa legal vigente. Se exceptúa de esta prohibición, aquellos medicamentos de consumo estrictamente personal indicados por un facultativo e informado previamente a la Empresa. En este último caso, el Trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
20. Fumar, preparar alimentos o comer dentro de los lugares de trabajo en los cuales esté expresamente prohibido, o cualquier acción que atente contra la higiene y seguridad.
21. Dormir en los lugares de trabajo.
22. Sacar del recinto de la Empresa bienes o efectos de comercio, máquinas, herramientas, mercadería, elementos de trabajo, materiales, documentos o cualquier otro efecto nuevo o usado.
23. Colocar o difundir cualquier tipo de información que atente contra la ética, buenas costumbres y dignidad de los trabajadores en la empresa o en contra de ella. Todo comunicado debe ser autorizado por el superior directo y debe ajustarse en su forma a la política comunicacional de la Empresa.
24. Destruir o deteriorar material de información dirigido al personal.
25. Permanecer o permitir que otros trabajadores se sitúen en lugares distintos de su trabajo, especialmente en lugares que se administren valores y/o mantengan mercaderías (bodegas).
26. Leer libros, revistas, diarios, periódicos o cualquier material impreso durante las horas de trabajo, salvo manuales o folletos de instrucción relativos al mismo.

27. Correr lista o suscripciones, Hacer colectas, rifas o suscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo, salvo con autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.
28. Si correspondiere, no cobrar o bien cobrar valores distintos a los oficialmente señalados.
29. Ingresar mercaderías o productos de cualquier tipo y/o procedencia al lugar de trabajo. Salir con cualquier tipo de producto o mercadería, de propiedad del empleador, durante las jornadas de trabajo o al término de las mismas, al momento de la colación o término del día.
30. Atentar contra las leyes, la moral, el orden público y las buenas costumbres; razón por la cual, se prohíbe todo comportamiento indecoroso sea por malos modales, mal uso del lenguaje o trato irrespetuoso con clientes, superiores u otros Trabajadores de la Empresa.
31. Marcar, adulterar, sustraer, suscribir, firmar o registrar controles de asistencia y demás documentos personales o de otro Trabajador, e inducir o procurar que una persona distinta lo haga por él.
32. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores, o inducir a otros Trabajadores a realizar tales acciones.
33. Usar las oficinas, equipos, máquinas y herramientas de la Empresa para objetos ajenos a sus actividades.
34. En el caso de ser necesario el cambio de vestuario y/o ducha, el trabajador no debe exceder un lapso razonable (máximo 15 minutos), al inicio y antes de terminada su jornada de trabajo, para estos efectos.
35. Ejercer, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades en el empleo del requerido, lo cual constituirá para los efectos de este Reglamento una conducta de acoso sexual.
36. Llegar atrasado a su trabajo, ausentarse durante la jornada sin permiso ni justificación plausible, adulterar o manipular los sistemas de registro y control de asistencia, participar de cualquier modo en actuaciones irregulares que tengan por finalidad crear una falsa apariencia sobre la asistencia del trabajador. En caso de atraso o inasistencia injustificada, la Empresa se reserva el derecho de aplicar la acción o medida que corresponda, la que incluirá el no pago del tiempo no trabajado.
37. Introducir, vender todo tipo de bienes y servicios que no estén relacionados con el giro y/o que no estén autorizados por sus superiores, en las dependencias y lugares de trabajo.
38. Se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos, y otros del lugar de trabajo; o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros.
39. Se prohíbe a los Trabajadores en el caso de entrevistas a medios de comunicación, entregar información de carácter confidencial y/o políticas de la Empresa sin la autorización de Gerencia.
40. Se prohíbe el ingreso de todo tipo de animales cualquiera sea su tamaño o especie.
41. Negarse a exceder su jornada ordinaria, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las máquinas o instalaciones.
42. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
43. No cumplir el reposo médico.
44. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores
45. Vender y/o prestar su uniforme o elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
46. Incorporar a través de cualquier medio, programas computacionales no autorizados por la empresa, en los equipos asignados, como así mismo, utilizar los equipos, sistemas y herramientas computacionales para fines distintos a los laborales.
47. Contratar y vender artefactos, chatarra, etc. sin estar expresamente autorizado por escrito por la Empresa.

48. Romper, rayar, retirar o destruir bienes, instalaciones, comunicaciones o publicaciones de la Empresa.
49. Descuidar el descanso que la Empresa concede a aquellos trabajadores que desempeñan funciones especializadas o de larga duración. En este sentido, se establece que se considerará causa justificada para que la Empresa pueda proceder unilateralmente a la terminación inmediata del contrato de trabajo del trabajador, la circunstancia de ser éste sorprendido infringiendo esta prohibición. A modo de ejemplo, se precisa que será tal, el sorprender a un chofer trabajando de taxista fuera de las horas de su trabajo en la Empresa, esto es, en las horas que deba descansar de su trabajo de chofer.
50. Cambiar de turno sin la autorización previa de su jefe directo.
51. Utilizar el parque de estacionamiento de vehículos de la Empresa para fines diversos de los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos. Igualmente se prohíbe prestar, ceder o traspasar el lugar de estacionamiento que se le hubiere asignado.
52. Usar el teléfono asignado por la empresa para motivos ajenos a esta, salvo por motivos de fuerza mayor.

La enumeración de las obligaciones y prohibiciones a los trabajadores indicadas en los artículos precedentes no es limitativa ni tiene carácter exhaustivo, sino meramente enunciativa, ya que, de modo general corresponde a los trabajadores todas las obligaciones y derechos que emanen del contrato de trabajo, las que en su caso serán calificadas en cada caso.

Conforme a la ley los trabajadores son responsables de los perjuicios que causen a los intereses de la Empresa, cuando procedan con malicia o negligencia comprobada, infringiendo normas, órdenes, directivas o instrucciones recibidas de la dirección de la Empresa.

Todo el personal guardará rigurosamente escrupulosamente los secretos técnicos o de fabricación a cuya elaboración contribuya directa o indirectamente o de las cuales tenga conocimiento por diversas razones, así como de los asuntos administrativos con cuya divulgación, puedan causar perjuicio a la Empresa. El compromiso de reserva rige aún después de que el trabajador, por cualquier causa, deje de formar parte de la Empresa, estando facultada a activar los mecanismos con que asiste la ley para la salvaguarda de sus derechos.

La inobservancia de estas prohibiciones será considerada un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el presente Reglamento, y, por ende, constituirán incumplimiento grave del Contrato de Trabajo.

TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 86°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a. Amonestación verbal.
- b. Amonestación escrita, en caso de reincidencia.
- c. Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador o trabajadora e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
- d. Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley 16.744 (6).

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario (Art. 70 Ley 16.744). La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente (Art. 24 N° 4 D.S. 54).

Aquellos trabajadores que reciban artículos, máquinas de oficina, elementos de medición, de seguridad y similares a cargo, serán responsables de su conservación en buen estado, prestándose para ello la asistencia técnica y elementos, necesarios de apoyo. Si pierden estos artículos o elementos, el trabajador responderá hasta por el 80% de su valor, habida consideración de su natural desgaste cuando proceda. El monto para cobrar será determinado de común acuerdo entre la empresa y el trabajador y la forma de pago se registrará por la metodología establecida en el artículo 58 del Código del Trabajo.

La pérdida reiterada de estas especies será considerada falta grave.

TÍTULO XXI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 87°: La Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un **Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas**, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** y un **Departamento de Prevención de Riesgos** para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

TÍTULO XXII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 88°: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que "el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido".

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

"La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de este sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".

Artículo 89°: La Ley N°20.123, en su artículo 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N°16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social. El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

TÍTULO XXIII: DEL DELEGADO DE PERSONAL

Artículo 90°: Los trabajadores permanentes que, en número de veinticinco o más no estuvieren afiliados a un sindicato de la Empresa, podrán elegir un delegado del Personal, siempre que se cumpla con lo dispuesto en los artículos 302 y 227 del Código del trabajo.

Los trabajadores que elijan un delegado del Personal lo comunicarán por escrito a la Empresa y a la Inspección del Trabajo, acompañando la nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

Artículo 91°: El Delegado del Personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical, durará dos años en sus funciones, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará de fuero laboral.

Artículo 92°: El fuero laboral se extenderá desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. Durante este tiempo, no podrá ser separado de su empleo sino por causa justificada, previamente calificada como tal por el Juez del Trabajo respectivo.

Cuando el contrato de trabajo sea a plazo fijo o por obra, faena o servicio determinados, el fuero lo amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de dicha vigencia.

TÍTULO XXIV: DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Artículo 93°: La detección de problemas de alcohol y/o drogas en un trabajador, es considerada una falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, por estimarse que se pone en riesgo las instalaciones del frente de trabajo en que se desempeña el trabajador, constituyendo este hecho una causal de terminación de contrato en virtud de lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Con el propósito de generar un lugar de trabajo sano, proteger la vida y salud de los trabajadores que se desempeñan en la empresa y, de esta forma cumplir con lo dispuesto en la normativa laboral vigente, será obligación de todo trabajador cumplir con las normas y procedimientos contenidos en el presente Reglamento respecto del consumo de alcohol y drogas no autorizadas o no prescritas.

Conforme lo anterior, la Administración de la Empresa está facultada para efectuar "Exámenes Antidrogas y/o Anti alcohol" al personal, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos siguientes del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, mediante el cual se busca detectar trabajadores que se encuentren con ingesta de sustancias psicotrópicas y estupefacientes prohibidos, durante la ejecución de sus trabajos y/o concurrir a él bajo la influencia de estas sustancias, a objeto de proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que se desempeñen en la empresa.

Artículo 94°: La realización de "Exámenes Antidrogas y/o Anti-alcohol" es considerado por la Empresa como una importante medida de Prevención y Control de Riesgos Laborales, similar a la realización de "Exámenes Preocupacionales", "Exámenes de Altura Geográfica y Psico-sensométricos", con el único fin de controlar y prevenir posibles accidentes del trabajo de personas que pudieran ingresar a trabajar bajo la influencia en grados menores de alcohol y/o drogas, no notorios a simple vista. En caso, de que un trabajador se niegue a realizarse el examen, deberá firmar un documento indicando la razón por la que no participa en el test o de rechazo al mismo.

La observancia y realización de los exámenes que se señalan se efectuarán en el más completo respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores en cuanto al derecho a su integridad psíquica, al respeto a su honra y a la vida privada, al no establecer diferencias arbitrarias entre ellos y en función de este objetivo los sistemas de prevención que se podrán efectuar, son técnicos y despersonalizados, aplicándose mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas y que den la certeza que fueron elegidos solo al azar y no en forma dirigida. Los "Exámenes Antidrogas" se podrán hacer en cualquiera de los sitios de trabajo de la Empresa, a un máximo de diez (10) trabajadores mensuales por cada uno de estos lugares. De similar forma, los "Exámenes Anti-alcohol" se podrán hacer a un máximo un quinto (1/5) de los trabajadores por día.

Artículo 95°: El sorteo mensual de los "Exámenes Antidrogas" y el diario de los "Exámenes Anti-alcohol" lo hará el Jefe SSOMA de la obra, en presencia de otras dos personas más que actuarán como testigos de fe y que podrán ser las siguientes:

- ✓ El profesional Administrador de Obra, Jefe Administrativo, jefe de Obra, o cualquier otra persona que designe la Gerencia de la Empresa.
- ✓ Un representante de los trabajadores, de preferencia integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del delegado de Personal.

Artículo 96°: En el supuesto caso que alguna persona salga sorteada por segunda o más veces, en el "Examen Antidrogas" en meses consecutivos o separados, el Profesional Administrador de Obra, decidirá si se le repite o no el "Examen Antidrogas", o si sortea a otro trabajador en su reemplazo.

Artículo 97°: Los resultados de dichos Exámenes Antidrogas y/o Anti-alcohol" serán considerados y tratados como "documentos privados y confidenciales" de la Empresa y serán dados a conocer sólo a las siguientes personas:

- ✓ Gerente de Construcción
- ✓ Gerente de Recursos Humanos
- ✓ Administrador de Obra que corresponda.
- ✓ Jefe Corporativo de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA)
- ✓ Asistente Social

Artículo 98°: Ante casos de Exámenes Antidrogas y/o Anti alcohol positivos, el Administrador de Obra y el Jefe de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) de obra, evaluarán de inmediato el oficio y trabajo que desempeña el trabajador afectado con problemas de alcohol y/o drogas, para decidir si por precaución y SEGURIDAD se cambia al trabajador a otra cuadrilla y oficio menos riesgoso para él y para el resto del personal de la obra o lugar de trabajo, siempre y cuando las circunstancias de la obra o frente de trabajo lo permitan, o debe suspenderse de sus labores y eventualmente ponerle fin a su contrato de trabajo, sin perjuicio de lo que se señala en los dos Artículos siguientes.

Artículo 99°: El equipo de personas indicadas en el Artículo precedente, analizará cada caso particular con el objeto de asesorar y eventualmente prestarle ayuda al trabajador afectado con problemas de alcohol y/o drogas y procurará en lo posible, que el trabajador pueda tratarse y rehabilitarse completamente. El período en que aquellos trabajadores que se determine deban someterse a un Programa de Rehabilitación y por lo tanto no puedan asistir a su trabajo, será considerado como un permiso sin goce de remuneración.

Artículo 100°: En los casos de trabajadores con problemas detectados de alcohol y/o drogas, que no acepten la asesoría y ayuda ofrecida por la Empresa o que abandonen tratamientos de rehabilitación que estén realizando, la Empresa quedará en plena libertad de acción para tomar otro tipo de medidas administrativas y de Control de Riesgos que correspondan, entre las que debe destacarse el término del contrato de trabajo.

TÍTULO XXV: LEY DE REFORMA LABORAL NUEVO PROCEDIMIENTO DE TUTELA

Artículo 101°: El procedimiento de tutela laboral se aplica respecto de las cuestiones suscitadas durante la relación laboral o con ocasión del despido, y que afecten derechos consagrados en la Constitución Política de la República, cuando tales derechos resulten lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador. Esto se producirá cuando el empleador limite el pleno goce de aquellos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

Artículo 102°: La Empresa propenderá a la protección de los Derechos Fundamentales de sus trabajadores en el marco de la relación laboral, procurando un ambiente de respeto y colaboración.

Asimismo, la Empresa propenderá a la consecución de relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana, siendo los actos de discriminación contrarios a los principios de las leyes laborales.

Artículo 103°: Los derechos fundamentales de los trabajadores se encuentran amparados por nuestra Carta Fundamental, Código del Trabajo y contemplados en el artículo 53 título XIV del Presente reglamento.

Artículo 104°: Todo trabajador que sufra o tenga conocimiento de hechos u actos que puedan implicar vulneración a dichas Garantías, tiene el derecho y la obligación de denunciarlos al empleador, a través de la presentación de un documento escrito a la Departamento de Personas de la Empresa.

La empresa designará a una persona imparcial e idónea para realizar las investigaciones internas, teniendo previstas la calidad moral y profesional para realizar la tarea encomendada de manera imparcial, objetiva, y eficaz.

Artículo 105°: La denuncia escrita dirigida a la Asistente Social de la Empresa - cuyo contenido no será conocido por ésta - deberá entregarse en un sobre cerrado, conteniendo la siguiente información:

1. Los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado.
2. Una relación detallada de los hechos materia del denuncia en lo posible indicando fecha y horas.
3. El nombre del presunto autor.
4. El cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica.
5. La fecha y firma del denunciante.

Artículo 106°: El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 5 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. La Gerencia de la Empresa derivará el caso a

la Inspección del Trabajo, únicamente cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia.

En el caso de realizar la investigación interna, la persona designada tendrá un plazo de 5 días, contados desde la recepción de la denuncia, para iniciar su trabajo de investigación, Una vez iniciada la investigación, ésta deberá llevarse a cabo en el plazo de 5 días hábiles, periodo en el que podrá recabar todos aquellos antecedentes que estime pertinentes.

Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de ésta, fijando de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, de tal forma que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Sin embargo, se podrá desechar de plano la denuncia, cuando:

- ✓ El acto no sea vulneratorio o discriminatorio.
- ✓ Sea rechazada por el trabajador aparentemente afectado.
- ✓ No sea efectuada por un Trabajador de la Empresa
- ✓ No amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 107°: Conforme a los antecedentes iniciales, quien realice la investigación podrá solicitar a la Gerencia disponer inmediatamente de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, la redistribución de una de las partes o todas aquellas que se estime apropiadas para cada caso, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la investigación sea realizada por la Inspección del Trabajo, ésta podrá sugerir la adopción de estas medidas al empleador.

Artículo 108°: El responsable de la investigación, podrá solicitar a las partes involucradas, entre otros, los siguientes medios probatorios:

- ✓ Documentos públicos o privados.
- ✓ Grabaciones, correos electrónicos, fotografías, cintas de grabación o videos, objetos, mensajes de texto telefónico, etc.
- ✓ Pericias psicológicas, grafológicas y análisis químicos.
- ✓ Declaración de testigos.
- ✓ Cualquier otro medio probatorio.

Artículo 109°: La persona designada para realizar la investigación, deberá levantar un acta y dejar registro escrito de todo lo obrado en el proceso de investigación, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados y por los testigos, debiendo consignarse fecha y firma al terminar las mismas por partes del declarante, así como de las pruebas que pudieran haber sido presentadas.

Artículo 110°: La investigación deberá ser llevada bajo estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan fundamentar sus dichos. Se asegurará el trato imparcial y transparente hacia los involucrados, así como en relación a sus actos y antecedentes, asegurando el cumplimiento de un debido proceso.

Artículo 111°: Todas las personas involucradas en la investigación deberán mantener la más absoluta confidencialidad, prohibiéndose de manera absoluta comentar en todo o en parte los hechos, dichos o actos objeto de la investigación, de los que tengan conocimiento directo o indirecto, lo que se encuentra prohibido expresamente.

Artículo 112°: La Empresa presumirá la inocencia de la o las personas denunciadas mientras se desarrolle la investigación y hasta la entrega de las conclusiones y sanciones de la misma.

Artículo 113°: Concluida la etapa de investigación recolección de información a través de los medios señalados precedentemente, emitirá un primer informe en el plazo de días 10, sobre la existencia de hechos constitutivos de vulneración de derechos fundamentales.

Este informe contendrá, de manera clara, a lo menos lo siguiente:

- ✓ La identificación de las partes involucradas.
- ✓ Los testigos que declararon.
- ✓ Relación de los hechos presentados.
- ✓ Las conclusiones a que llegó el investigador.
- ✓ Las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 114°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al 3 día de notificado el informe, mediante la presentación de un documento escrito dirigido a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe.

Artículo 115°: Con este segundo informe se dará por concluida la investigación por vulneración de derechos fundamentales, hecho que no podrá ocurrir más allá del día 30, contado desde el inicio de la investigación. El informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente a la fecha de haber sido comunicado a la Gerencia de la Empresa.

Artículo 116°: La Inspección del Trabajo podrá realizar observaciones al informe, las que serán consideradas por la Gerencia de la Empresa, debiendo incluir los ajustes indicados por este ente fiscalizador.

Artículo 117°: Recibidas las observaciones por la Inspección del Trabajo, la Empresa notificará a las partes respecto de los resultados de este informe definitivo, en un plazo no superior a tres días de recepcionado el mismo.

Las medidas y sanciones establecidas se aplicarán en forma inmediata o en el plazo que el mismo informe señale, el cual, no podrá exceder de 15 días, desde que sean comunicadas las observaciones de la Inspección del Trabajo.

Artículo 118°: Atendida la gravedad de los hechos, la Empresa podrá las medidas y sanciones reguladas en el presente Reglamento.

Artículo 119°: Si uno de los involucrados en la denuncia considerara que alguna de las sanciones señaladas en el informe definitivo es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 120°: La Empresa declara que, a todo trabajador que presente denuncias infundadas, falsas o que bajo cualquier medio pretenda engañar o perjudicar a otro trabajador, le podrán ser aplicadas igualmente las sanciones previstas en Código del Trabajo para estos efectos y aquellas que la ley señale.

Asimismo, si el trabajador hubiera invocado falsamente la causal de vulneración de derechos fundamentales, como fundamento del auto despido señalado en el artículo 15 del presente reglamento, deberá indemnizar los perjuicios que cause al afectado pudiendo además ser objeto de las acciones legales que procedan.

Artículo 121°: De las sanciones que se cursen, se deberá dejar constancia en la respectiva carpeta del trabajador.

Por tanto, se pretenden evitar los abusos o excesos de la potestad de mando propio del empleador. Bajo este nuevo procedimiento se protegen, entre otros, los derechos a la vida; a la integridad física y psíquica (incluyendo situaciones de hostigamiento psicológico); a la intimidad y respeto a la vida privada; al honor; a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (como es el caso del monitoreo de correos electrónicos); a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos; la libertad de expresión, opinión e información sin censura previa; la libertad de trabajo y contratación laboral (por ejemplo las cláusulas de no competencia una vez extinguida la relación laboral). Además, por este medio es posible deducir los reclamos por igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres de acuerdo con la nueva ley de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

TÍTULO XXVI: DEL AMBIENTE LABORAL DIGNO Y DE MUTUO RESPETO

Artículo 122°: La Empresa garantizará a sus Trabajadores un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, para lo cual adoptará las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad para que todo el personal labore en condiciones acordes con su dignidad. Del mismo modo, promoverá al interior de la organización a través de su Gerencia de Recursos Humanos, políticas de convivencia y de buenas prácticas laborales, así como también un procedimiento de resolución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

La Empresa orienta su actuar en el respeto integral de las personas con las cuales debe relacionarse en forma cotidiana o esporádica, entre otras y en especial con personas que en ella prestan servicios, clientes y proveedores.

Dicho respeto integral a las personas se expresa, por parte de la Empresa en obrar de buena fe y en reconocer, a cada persona con la cual deba relacionarse, su dignidad personal y el valor que tiene la actividad que ejecutan, prestan o cumplen, cualquiera ella sea.

La Empresa espera y exige de todos sus trabajadores dependientes, clientes y proveedores reciprocidad y, por consiguiente, que, a su vez, también obren para con ella de buena fe y que le den el mismo trato digno, respetuoso y lícito que ella se obliga a brindarles. En todo caso la empresa respetará la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación.

En mérito a lo anterior, la Empresa declara que desarrolla y que continuará desarrollando acciones tendientes a establecer y mantener en el tiempo entre ella y sus trabajadores dependientes, clientes y proveedores un ambiente en que reine la confianza y el mutuo respeto, todo lo cual deberá evitar la ocurrencia de conflictos y, para el evento de acaecer alguno como es natural, estar abierta a buscar la más pronta solución que sea conveniente para todos los involucrados.

TÍTULO XXVII: CONTROL Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Artículo 123°: Para los efectos de mantener la seguridad en la Empresa y la productividad del negocio, el uso del correo electrónico y de Internet será para fines exclusivamente laborales. En consecuencia, queda estrictamente prohibida la utilización del correo electrónico para propósitos personales o que no guarden relación directa con la propia producción o la prestación del servicio de que se trate.

Del mismo modo, la Empresa podrá establecer restricciones horarias para el uso de Internet y la prohibición de acceso a determinados sitios de la red.

Artículo 124°: Los Trabajadores que dispongan de computadores proporcionados por la Empresa deberán:

- a) Tener clave de acuerdo a la forma y modalidad que establezca la Empresa.
- b) No divulgar su clave secreta a terceros, sean o no Trabajadores de la Empresa, a fin de asegurar la legitimidad de uso único de su identificación de usuario en los sistemas, aplicaciones y datos.
- c) Clasificar documentos, datos y especialmente los correos electrónicos que generan, de acuerdo a las reglas de clasificación establecidas por la Empresa.
- d) Asegurarse que su computador no sea accesible en su ausencia y, para ello, deberán bloquear su computador, usar un protector de pantalla automática con password, o bien, apa-gar su computador para evitar accesos no autorizados.
- e) Conectarse a la red local en forma regular y, a lo menos, una vez al mes, para permitir la descarga de la actualización automática del antivirus.

- f) Abstenerse de instalar hardware o software en su computador sin la aprobación del departamento correspondiente. De igual manera, no activarán ningún archivo ejecutable desconocido, tales como los descargados de Internet, o bien, recibidos a través del correo electrónico o de alguna otra fuente.
- g) Reportar inmediatamente los problemas de seguridad y, luego, seguir estrictamente las instrucciones impartidas por la empresa.
- h) Debe permitirse la revisión de equipos e información que quede almacenada en carpetas y sitios no privados, que mantenga el computador de propiedad de la empresa entregado, con fines laborales, al trabajador.
- i) En general, deberán observar y cumplir las reglas de política informática que establezca la Empresa.

Artículo 125°: Los Trabajadores que dispongan de computadores proporcionados por la Empresa deberán, además:

- a) Verificar los correos electrónicos con información sensible para confirmar que se ha introducido la dirección correcta y la clasificación apropiada.
- b) Evitar el envío de correos a una dirección de casilla electrónica ajena a la Empresa, con archivos que divulguen información estimada como confidencial por la Empresa, o bien, de los socios del negocio, no obstante, lo anterior, por motivos estrictamente laborales se podrá enviar información por medios electrónicos a asesores externos y a las autoridades sectoriales que correspondan.
- c) Dar cuenta a su jefe directo, y en forma inmediata, de la recepción de mensajes infectados con virus informáticos.
- d) En todo caso, se deja expresamente establecido que en ninguna circunstancia los Trabajadores podrán realizar envíos masivos de mensajes, o de gran tamaño, ni realizar cualquier envío sin relación con su labor profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de los Trabajadores o perturbe el normal funcionamiento de la red corporativa.

TÍTULO XXVIII: CIRCUITO CERRADO DE TELEVISIÓN Y CÁMARAS DE SEGURIDAD

Artículo 126°: La Empresa podrá utilizar en algunas de sus dependencias mecanismo de control audiovisual tales como con un circuito cerrado de televisión y cámaras de seguridad con el objeto de prevenir y evitar la comisión de ilícitos al interior de ella, así como garantizar la propiedad, seguridad y salubridad del personal y la empresa.

Este sistema le permitirá al empleador la vigilancia de la empresa en su conjunto, o bien, de determinadas unidades o secciones de ella. Por ello, se garantiza a los Trabajadores que este sistema de vigilancia no afectará el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales a la intimidad, vida privada y honra.

Para este efecto, dichos mecanismos deberán ceñirse a las siguientes disposiciones:

- a) Las cámaras de vigilancia u otros mecanismos de control audiovisual que se instalen deberán orientarse en un plano panorámico.
- b) Los trabajadores deberán estar en conocimiento de la ubicación de los aparatos de control audiovisual.
- c) Las cámaras de vigilancia u otros aparatos de control audiovisual deberán emplazarse dentro de las dependencias de la empresa, excluyéndose los lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como comedores y salas de descanso, así como aquellos en los que no se realiza actividad laboral, tales como baños, casilleros, camarines u otros similares.

- d) Las grabaciones que se obtengan mediante la utilización e implementación de los mecanismos de control audiovisual tendrán el tratamiento que a continuación se detalla:
 - ✓ La Empresa almacenará y otorgará la debida custodia a las grabaciones obtenidas.
 - ✓ Los trabajadores tendrán acceso a aquellas grabaciones en que aparezcan.
- e) La Empresa garantiza a sus trabajadores la reserva de la información y datos privados de los mismos obtenidos mediante aparatos de control audiovisual, impidiendo su conocimiento o divulgación a personas distintas de la Empresa o del propio trabajador, salvo que la grabación sea requerida por los organismos competentes.
- f) La Empresa eliminará, ya sea destruyendo o regrabando, las cintas obtenidas a través de la instalación de cámaras de vigilancia, en el plazo de 3 años.

Se prohíbe a los trabajadores manipular o alterar las cámaras o grabaciones, así como también editarlas de modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas. La contravención a este artículo se considerará un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

TÍTULO XXIX: CONTROL DE INGRESO Y SALIDA DE PERSONAS.

Artículo 127°: Del ingreso del personal interno y externo a la Empresa:

Tanto la apertura diaria como el cierre del lugar de trabajo, debe efectuarse con la presencia del personal de Seguridad. De esta acción se dejará constancia en el Libro o Bitácora de Novedades del área de Seguridad.

- a) El ingreso del personal a la empresa, tanto el propio como el externo, deberá realizarse exclusivamente por los lugares autorizados.
- b) Para ingresar a la empresa, el personal deberá exhibir al Guardia a cargo del control de acceso, su respectiva tarjeta de identificación emitida por la empresa; en caso de no tener o no portar tarjeta de identificación, el personal que desee ingresar deberá identificarse con su cédula de identidad, la que deberá ser exhibida al Guardia de Recepción, quien anotará los datos de la persona contenida en dicha cédula.
- c) Está prohibido para los trabajadores hacer ingreso al lugar de prestación de sus servicios con carteras, bolsos o mochilas, que no se justifiquen plenamente en la necesidad de las labores que desarrollan. La empresa podrá disponer de un casillero con llave, donde el trabajador podrá dejará sus efectos personales durante el tiempo que dure su jornada de trabajo. Con todo, si el trabajador igualmente decidiera ingresar al lugar de prestación de sus servicios con alguno de los objetos previamente señalados, a la salida de su respectivo turno, éste podrá ser revisado en presencia del propio trabajador.
- d) No está permitido a los trabajadores o al personal externo, ingresar a la empresa con artículos o materiales peligrosos, ilegales o prohibidos por la ley o la empresa, tales como armas de fuego, armas blancas, objetos inflamables, explosivos, etc. Si algún miembro del personal interno o externo es sorprendido portando e ingresando algún tipo de artículo o material como el recién señalado, éste será retenido en las oficinas de seguridad y devuelto al trabajador cuando éste se retire de su turno. Sin perjuicio de lo anterior, cuando algún trabajador o personal externo, sea sorprendido portando algunos de dichos artículos o materiales, la empresa dará aviso inmediato a las autoridades que corresponda.

Artículo 128°: De la salida del personal interno y externo de la Empresa:

- a) Los supervisores coordinarán la salida de los trabajadores, al término de los respectivos turnos. Con el apoyo directo del personal de seguridad de la empresa, ya sea interno o externo, se podrá efectuar una revisión aleatoria de los bolsos, mochilas, paquetes, bultos o similares que tengan los trabajadores. La revisión de éstos no podrá afectar a más del 25% de la dotación total del turno que se retira. Este control también se ejercerá en personas ajenas a la dotación de la empresa y cuyo ingreso haya sido expresamente autorizado, como trabajadores de empresas contratistas.
- b) La revisión de bolsos, mochilas, carteras, paquetes y bultos de los trabajadores de la empresa que hayan sido aleatoriamente seleccionados, se realizará en forma manual o a través de sistemas electrónicos o magnéticos, tales como: máquina detectora de metales; arco detector de metales o un sistema de similar naturaleza, procurando siempre el pleno respeto de los derechos fundamentales del trabajador, lo que incluye la prohibición para el funcionario de seguridad que haga la revisión, de divulgar el contenido de los efectos personales. La revisión se hará siempre, en presencia del trabajador. Sólo se deberá dar cuenta al supervisor de turno cuando se encuentre en los bolsos, carteras, mochilas o paquetes, objetos respecto de los cuales se pueda presumir que ellos no pertenecen al trabajador o que han sido sacados de la empresa sin el respectivo comprobante o sin la debida autorización. Con todo, esta diligencia se deberá realizar con la mayor discreción y rapidez posible.
- c) Adicionalmente, la empresa dispondrá, de forma aleatoria y despersonalizada, sistemas de control y revisión de los trabajadores. Dicha revisión sólo se podrá llevar a cabo de forma visual o mediante sistemas electrónicos o magnéticos que no impliquen contacto físico con el trabajador seleccionado y que sean respetuosos, en todo momento, con la dignidad del trabajador. La revisión no deberá efectuarse en un lugar público o a la vista de terceros. La persona encargada de la revisión deberá efectuarla de acuerdo con lo señalado en el número siguiente y siempre procurando que sea del mismo sexo que el trabajador revisado.
- d) El sistema de sorteo para esta revisión consistirá en una muestra aleatoria, la que se realizará en presencia de un representante de la empresa y un representante de los trabajadores. El procedimiento anteriormente descrito asegura la aleatoriedad y despersonalización de las medidas de control, conforme lo establece el artículo 153 del Código del Trabajo.
- e) Si producto de la revisión de los bolsos, mochilas, carteras o paquetes o, de la revisión del propio trabajador, conforme las normas indicadas anteriormente, se constatare que el trabajador porta un bien cuyo origen, procedencia o posesión no pudiese justificar debidamente en el momento, se procederá a levantar un acta que dé cuenta del producto o bien detectado; dicha acta deberá dejar constancia de la fecha, hora, nombre del trabajador y descripción de los bienes y, una declaración escrita bajo firma del trabajador, si éste quisiere hacerla. Además, deberá contener la firma de dos testigos y la del Guardia o persona encargada de la revisión.
- f) En el evento de constatarse dentro del procedimiento de revisión algún hecho que pudiese revestir el carácter de delito, ya sea en contra de los bienes de la Empresa o de sus Trabajadores, la Empresa dará cuenta inmediata a la autoridad respectiva y ejercerá las acciones legales pertinentes, de acuerdo con la ley.

Artículo 129°: Las medidas de revisión y control tienen por objeto la mantención del orden, la higiene y la seguridad, así también prevenir la comisión de ilícitos en el interior de la Empresa, para lo cual podrá disponer en cualquier tiempo, la realización aleatoria, en una o todas las dependencias de la Empresa, de una o de todas las medidas de revisión y control que se enumeran a continuación.

Con el objeto de resguardar la integridad y seguridad de las pertenencias de los trabajadores y de la propiedad de la Empresa, como asimismo con el objeto de prevenir la comisión de ilícitos, en especial, los de hurto y robo, la Empresa podrá disponer la revisión de los casilleros, bolsos, sectores de esparcimiento y lugares de trabajo de acuerdo con el siguiente procedimiento.

La selección de los trabajadores que deberán someterse a la revisión de casilleros, sectores de esparcimiento y lugares de trabajo se hará por sorteo universal, en el que participarán todos los trabajadores del local sin exclusión de ningún tipo. Actuará como ministro de fe cualquiera de los miembros titulares o suplentes del Comité Paritario, en su defecto podrá requerirse la presencia de cualquiera de los ministros de fe reconocidos por la legislación laboral

El sorteo se realizará en horario de trabajo. Sólo se podrá sortear a un máximo equivalente al 25 por ciento de los trabajadores presentes.

La revisión deberá realizarse en ese mismo momento, en un lugar cerrado, en presencia del o los trabajadores sorteados, del ministro de fe, un representante de la empresa y de dos testigos. En el caso de que una trabajadora sea seleccionada, la revisión deberá realizarse en presencia de otra mujer. El trabajador sorteado no se podrá negar, a menos que señale argumentos o fundamentos plausibles para dicha negativa.

Al efectuar la revisión se deberán arbitrar las medidas necesarias a fin de asegurar el respeto, la honra y la integridad de los trabajadores sorteados.

Artículo 130°: Se deberá levantar un acta que dé cuenta de la realización del sorteo, de los nombres y funciones de los trabajadores sorteados para realizar la revisión. Esta acta deberá ser firmada por el trabajador, el ministro de fe, el representante de la empresa y los dos testigos, según corresponda. Si el trabajador se negara a firmar, se dejará constancia de ello en el acta.

La aplicación de estas medidas no podrá suponer la realización de acciones de carácter pre policial o represivo, debiendo, por el contrario, observarse una aplicación acorde con su carácter puramente preventivo y despersonalizado. Con todo, al efectuar la revisión se deberán arbitrar las medidas necesarias a fin de asegurar el respeto, la honra y la integridad de los trabajadores sorteado

La constatación por parte de la Empresa de que el trabajador sorteado para la realización del control estaba sustrayendo mercaderías de la empresa, o pretendía sustraer otros efectos, o se encontraran mercaderías de dominio de la empresa en su casillero o locker, será causal suficiente para que ésta quede facultada para poner término a su contrato de trabajo en atención al grave y manifiesto incumplimiento contractual, sin perjuicio de las demás causales legales aplicables.

TÍTULO XXX: MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS. LEY 20.393 SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Artículo 131°: Generalidades

Conforme a la Ley N°20.393, que establece "Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica", mencionados en el art.1° y que se encuentran previstos en los artículos 136, 139, 139 bis y 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura, en el artículo 27 de la Ley N°19.913, en el artículo 8° de la Ley N°18.314 y en los artículos 240, 250, 251 bis, 287 bis, 287 ter, 456 bis A y 470, numerales 1° y 11 del Código Penal, Constructora MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A., en adelante MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A., podrá ser responsable de los delitos que sus trabajadores y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones, en interés o para provecho de ella y que esta haya incumplido su deber de supervisión y cuidado, es decir la debida diligencia.

Los delitos a que se señalan en el art.1° de la ley dicen relación con los que se señalan a continuación, sin perjuicio de los que a futuro pudieran incorporarse, sin necesidad de que deba modificarse esta cláusula:

- a) Lavado de Activos
- b) Financiamiento del Terrorismo
- c) Cohecho a Funcionario Público
- d) Receptación (*)
- e) Soborno entre Particulares (**)
- f) Negociación Incompatible (**)
- g) Apropiación Indevida (**)
- h) Administración Desleal (**)
- i) Contaminación de Aguas (***)
- j) Pesca Ilegal (***)
- k) Comercialización de Productos Vedados (***)
- l) Procesamiento Ilegal de Productos Marinos (***)
- m) (*): Incorporado por Ley N°20.931 de fecha

05/07/16 (**): Incorporados por Ley N°21.121 de fecha 20/11/18 (***) : Incorporados por Ley N°21.132 de fecha 31/01/19.

Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores pregonados ha sido una labor permanente de CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. Nuestra cultura de prevención de riesgo y preservación de los estándares empresariales de excelencia hace necesario que todos los trabajadores acaten las siguientes normas y principios.

Artículo 132°: Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Todo Trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores definidos por CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Ética divulgado y aprobado por el Directorio de Constructora MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A.

En toda operación relacionada con la celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros, que supongan el uso de recursos de la compañía, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia.

Será obligación de todo trabajador, una vez recibida la capacitación inicial y/o proceso de inducción al ingreso a MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. conocer el alcance e implicancias tanto de las disposiciones contenidas en la Ley N°20.393 y sus modificaciones posteriores, así como el fiel cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) dispuesto por CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. incluido su Código de Ética y Línea de Denuncia implementada. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la institución para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N°20.393 sobre "Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica". Será obligación de todo trabajador, conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa y divulga CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. y las leyes de la República de Chile.

Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al MPD, dado a conocer por CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. a cada uno de sus trabajadores, a través de los mecanismos comunicacionales utilizados y a las capacitaciones efectuadas por la institución a través del Oficial de Cumplimiento y/o Encargado de Prevención de Delitos.

Las normas y procedimientos que se contienen en el presente título, todas referidas al cumplimiento de las conductas establecidas por el Modelo de Prevención de Delitos, que en uso de sus facultades de administración ha dictado CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. presentan un carácter preventivo y educativo, y en ninguna circunstancia tendrán el carácter de pre policial, investigador o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A.

Artículo 133°: Del procedimiento de denuncias o persecución de responsabilidades en contra de las personas que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos.

a) Definiciones.

Para efectos de este título y para la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley se regirán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente capítulo, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionados con el mismo:

- ✓ **Cohecho a Funcionario Público (nacional o extranjero):** Consiste en ofrecer o consentir en dar a un funcionario público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal o por haberla realizado o haber incurrido en ellas. De igual forma constituye cohecho el ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al artículo 251 bis del Código Penal.
- ✓ **Lavado de Activos:** Por lavado de activos se entiende cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley N°19.913.
- ✓ **Financiamiento del Terrorismo:** Consiste en la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2° de la Ley N°18.314.
- ✓ **Receptación:** El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1°, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.
- ✓ **Soborno entre Particulares:** Es la aceptación u oferta, por parte de un empleado o mandatario, de un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o para un tercero, para cumplir o dejar de cumplir una obligación propia del cargo.
- ✓ **Negociación Incompatible:** Se trata de una figura penal que no requiere perjuicio patrimonial para consumarse y que corresponde a lo que en doctrina se denomina "Delito de Peligro". Se destaca en este caso el delito en que puede incurrir un director o gerente de una sociedad anónima que directa o indirectamente se interese en cualquier negociación, actuación, contrato, operación o gestión que involucre a la sociedad, incumpliendo las condiciones establecidas por la ley.
- ✓ **Apropiación Indebida:** Este delito, existente en el Código Penal en su Art. 470 N°1, se incorporó al catálogo de delitos de la Ley N°20.393, señalando expresamente que el delito corresponde a quienes en perjuicio de otro se apropiaren o distrajeren dinero, efectos o cualquiera otra cosa mueble que hubieren recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

- ✓ Administración Desleal: Figura creada en la modificación del Código Penal, incorporada en el N°11 del Art.470, entendiéndose por tal la conducta de quienes irrogan un perjuicio al dueño de un patrimonio que gestionan en virtud de la ley o por un acto o contrato, ya sea abusando de sus facultades o ejecutando u omitiendo acciones de modo manifiestamente contrario al interés del titular del patrimonio.
- ✓ Contaminación de Aguas: El que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier atraerlo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológica-cos, según se establece en el art. 136 de la ley General de Pesca y Acuicultura.
- ✓ Procesamiento de Productos Marinos Vedados: El procesamiento, el apoza-miento, la transformación, el transporte, la comercialización y el almacenamiento de recursos hidrobiológicos vedados, y la elaboración, comercialización y el almacenamiento de productos derivados de éstos, según lo establece el art. 139 de la Ley General de Pesca y Acuicultura.
- ✓ Pesca Ilegal: Delito establecido en el art. 139 bis de la Ley General de Pesca y Acuicultura, referido a la realización de actividades extractivas en áreas de manejo y explotación de recursos bentónicos, sin ser titular de los derechos a que se refiere el inciso final del artículo 55 B de la mencionada ley.
- ✓ Comercialización de Productos Vedados o Sobreexplotados: El que procese, elabore o almacene recursos hidrobiológicos o productos derivados de ellos, respecto de los cuales no acredite su origen legal, y que correspondan a recursos en estado de colapsado o sobreexplotado, según lo establece el art. 139 ter de la Ley General de Pesca y Acuicultura.
- ✓ Modelo de Prevención de Delitos (MPD): Es el proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en el art. 1° de la Ley N°20.393 sobre "Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en los delitos que indica". La gestión de este modelo es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos en conjunto con la alta administración de la Compañía.
- ✓ Encargado de Prevención de Delitos (EPD): funcionario a cargo de la aplicación y fiscalización de las normas que establece el Modelo de Prevención de Delitos y con dependencia directa del Directorio de Constructora MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A.

DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.

Artículo 134°: Es política de MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A y obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos, como asimismo aplicar y dar respeto a las sanciones que en estos casos se impongan con-forme a la ley y al presente Reglamento Interno.

Para estos efectos, y en cumplimiento al mandato establecido en la Ley N°20.393, se establece el siguiente Procedimiento de Denuncia en caso de existir Trabajadores que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos dentro de la Compañía:

- a) Las denuncias se registrarán por el procedimiento de investigación de denuncias el cual se resume a continuación para este Reglamento.
- b) Las denuncias podrán ser efectuadas mediante los canales formales de denuncia previstos en el Procedimiento de Denuncias de CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A.

- c) Recibida la denuncia, el Comité de Ética CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. definido para estos efectos, iniciará la etapa de investigación debiendo notificar al denunciado del inicio de un procedimiento de investigación siempre y cuando dicha notificación no obstaculice la recopilación de información. En casos graves, en que existan circunstancias que indiquen la participación en un delito, se podrá proceder sin notificación alguna remitiendo directamente los antecedentes a la autoridad competente.
- d) Todo el proceso de investigación se consignará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Encargado de Prevención de Delitos o la persona designada por el Comité de Ética para estos efectos, de las declaraciones efectuadas por los testigos, si los hubo, y de las pruebas que se aportaron. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará al denunciado la posibilidad de ser oído.
- e) Una vez que el Encargado de Prevención de Delitos o la persona designada por el Comité de Ética de CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. para estos efectos, haya concluido la etapa de investigación, procederá a emitir un Informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción al Modelo de Prevención de Delitos y una propuesta de sanciones aplicables, de conformidad a lo indicado en el N°7 de este título. Este Informe deberá constar por escrito y estar debidamente fundado.
- f) El Informe contendrá la identificación del denunciado, de los testigos que declararon y de la prueba ofrecida, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó y sanciones que se proponen para el caso. En caso de que los hechos tengan caracteres de delito y no sea suficiente las sanciones laborales derivadas de la violación al MPD, se remitirán antecedentes a las autoridades competentes.
- g) Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán las establecidas en el presente Reglamento Interno.
- h) Terminada la etapa de investigación y evacuado el Informe respectivo, el Encargado de Prevención de Delitos, en conjunto con el Comité de Ética y el Fiscal determinarán la sanción a cursar. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán son aquellas señaladas en el numeral 7° antes mencionado. Lo anterior, sin perjuicio que CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. pudiera, atendida la gravedad de los hechos, poner término al contrato de trabajo invocando causa legal.
- i) CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ COTAPOS S.A. se obliga a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los Trabajadores denunciados y denunciantes.
- j) En todo lo no regulado en el presente título, será aplicable el procedimiento establecido en el presente Reglamento.

LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XXXI: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PRESENTACIÓN

Artículo 135°: Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ley N°16.744, artículo N°67:

"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."

Se deberá promover la consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente. El enfoque de género valorará las diferentes oportunidades que tienen los hombres y mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna, criterio que se refleja tanto en las relaciones labores en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo.

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias, entre otros. Decreto N°47, MINTRAB (2016).

Así mismo, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

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

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 136°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N°16.744.
- b. **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, Ley N°16.744).
- c. **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar 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 el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro. También se considerará como accidente de trayecto aquel que se produce entre el establecimiento educacional del hijo o hija menor, sala cuna y el lugar de trabajo, siempre y cuando sea trayecto directo sin desvíos (Art. 5º, Ley N°16.744).
- d. **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley N°16.744).
- e. **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de la empresa es Mutual de Seguridad CChC el administrador de este seguro, siendo el número de adherente 292.
- f. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N°54 – 21 de febrero de 1969).
- g. **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- h. **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- i. **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- j. **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

Hospitalización y atención médica

Artículo 137°: Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N°16.744 para con el personal de nuestra Empresa.

Artículo 138°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

Los jefes directos tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. Éste a su vez, deberá dar cuenta de forma inmediata al jefe del SSOMA y al Comité Paritario.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

- a) El Administrador de obra será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC.
- b) La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento

Artículo 139°: Todo lo relativo a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se efectuará en la forma que establece el Decreto N°54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

- a. Toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

- b. Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c. Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa designados y tres representantes de los trabajadores elegidos mediante votación (igual número de suplentes)
- d. Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e. Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- f. Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g. Se promoverá la adecuada representación de las trabajadoras en la Constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo. (Decreto Supremo N°47, Ministerio del Trabajo)

En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

Artículo 140°:

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

Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N°40, Ley N°16.744)

Artículo 141°:

El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a. Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c. Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d. Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e. Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

C. OBLIGACIONES

Artículo 142°: Las obligaciones establecidas para todo el personal de la empresa se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:

1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional

Notificación

- a. Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.
- b. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- c. El administrador de la obra será el responsable de realizar y firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC.
- d. Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
 - e. La propia declaración del lesionado.
 - f. Declaración de testigos.
 - g. Certificado de atención de centro asistencial, Posta u Hospital.
 - h. Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo o administrativo.

Accidentes graves y fatales

En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos, debiendo suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
3. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

1. Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
2. 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.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas antes señaladas, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N°4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores.

Investigación de los accidentes

- a. Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.
- b. Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

- d. El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador o trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

4.- Mantenimiento, orden y aseo

El trabajador o trabajadora deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

- a) El orden y aseo reduce los accidentes, reduce el tiempo y los esfuerzos y hace más agradable y seguro el lugar de trabajo.
- b) Es obligación del Jefe Directo y de todos los Trabajadores a su cargo, mantener limpia y ordenada su área de trabajo, en especial están obligados a:
 - ✓ Mantener los pisos secos, si se derramado aceite u otro líquido debe secarlo en forma inmediata. Evitar acumulación de desperdicios en su área de trabajo.
 - ✓ Recoger todo elemento o material que pueda causar accidentes o lesiones. (Escombros, alambres, tablonces, etc.).
 - ✓ Apilar los materiales y productos de acuerdo con un orden, de manera que no obstruya pasadas, pasillos, caminos ni vías de evacuación.
 - ✓ Cumplir las normas sobre señalización y demarcación existentes en las áreas de trabajo.
 - ✓ Mantener los pasillos y vías de tránsito de peatones y vehículos, despejados, señalizados y demarcados.
 - ✓ En general, cuidar la buena conservación de los edificios, dependencias, bienes y servicios de la Empresa.

- ✓ El trabajador deberá preocuparse de revisar los equipos, maquinarias, implementos, herramientas, escritorios, estantes, archivos, sillas, etc. asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pueda causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo. Cuando corresponda, deberá limpiarlas y lubricarlas.
- ✓ Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.
- ✓ Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Los cilindros no deberán colocarse en superficies inestables o en lugares en que estén expuestos al calor o al sol directo. Deberán mantenerse en carros cuando son móviles, asegurados con cadenas y firmemente amarrados a muros, pilares o bancos de trabajo, estén llenos o vacíos. Al transportarlos en carro, deberán estar firmemente amarrados. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones sino cadenas o collares. Los cilindros deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacíos, debidamente tapados con sus casquetes protectores y dispuestos en bodegas debidamente señalizadas y construidas para este propósito (DS N° 148/2004).
- ✓ Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier imprudencia o bromas de terceros que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras. En lo posible los interruptores eléctricos deben quedar bajo llave; esto es obligatorio en equipos tales como: Ascensores de Obra, Elevadores de Plataforma o Monorraíles y Bancos de Sierra Circular. Esta misma precaución deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.
- ✓ El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas con tarjetas o letreros "No Usar. Fuera de Servicio", de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.
- ✓ Las vías de circulación interna y de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
- ✓ Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá procurar despejarla de excedentes de materias primas, despuntes, etc.
- ✓ El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales, etc., se harán en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, ni mucho menos atochar las vías de circulación.

5.- Prevención y protección contra incendio

El empleador, en todo lugar de trabajo, deberá implementar las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea, por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N°594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia, y cumplir con las obligaciones que sobre el particular impone el Decreto 44 de 2018, del Ministerio de Economía, fomento y Turismo.

6.- Planes de Emergencia

Es responsabilidad de la empresa contar con un plan de emergencias que incluya todas las posibles emergencias que puedan producirse, realizando evaluación interna, como manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el D.S N°43/2022, con sus respectivos procedimientos, tipo de infraestructura, carga de combustible existente, ubicación, entre otros, como una evaluación del entorno, respecto a ubicación geográfica, vías de accesos, cercanía a centros asistenciales, bomberos, vías de acceso y de salida, elementos para combatir la emergencia.

El trabajador o trabajadora deberán participar activamente de los ejercicios de evacuación, implementando de difusión de manera tal que todo el personal conozca los instructivos y manuales existentes en cada centro de trabajo, planos de ubicación, zonas de emergencia, ubicación de equipos contra incendio, bodegas de productos inflamables.

Las empresas que tengan la obligación de contar con planes de emergencia contra incendios y/o servicios o brigadas de extinción de incendios, deberán coordinarse con el Cuerpo de Bomberos más cercano, de acuerdo con el Artículo N°8 de la Ley N°20.564.

7.- Prevención de riesgos y capacitación

Todo trabajador o trabajadora nuevo (a) y antiguo(a) deberá asistir a un Curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

Será responsabilidad del o la trabajador o trabajadora estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a aplicar.

Por su parte, la Empresa se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención de Riesgos o administración de la empresa según corresponda, y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

8.- Obligaciones sobre Control de salud

- a) Mantener un adecuado control de su estado de salud para evitar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo. Este es especialmente necesario tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruidos, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, tensión nerviosa, etc.)
- b) Todo trabajador, antes de ingresar a la Empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigirle la Empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.
- c) Cuando la Empresa, el Organismo Administrador o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar a examen ocupacional a cualquier trabajador, con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.
- d) Todo trabajador está obligado a aceptar estos exámenes, llenar las fichas de antecedentes ocupacionales verazmente y cumplir las recomendaciones y tratamientos que puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.
- e) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.
- f) Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

D. PROHIBICIONES

Artículo 143°: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) No acatar o desatender las normas, procedimientos o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para el trabajo dado y atentar contra cualquier disposición sobre aseo, higiene o seguridad que haya impartido el Empleador.
- b) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así la ocurrencia de un incidente y un mayor deterioro.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente, tales como: Trabajar en altura o manejar padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas de esfuerzo físico padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados de polvo padeciendo de silicosis u otro tipo de neumoconiosis, etc.

- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares detectadas en las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Aplicar o suministrar a sí mismo o a otros, medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- m) Manejar, activar u operar maquinaria o vehículo motorizado alguno, sin haber sido autorizado y/o no contar con la documentación legal correspondiente. Toda autorización la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- n) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si se está en:
 - ✓ Estado de intemperancia.
 - ✓ Condiciones físicas defectuosas.
 - ✓ Tratamiento con medicamentos que disminuyen el estado de alerta
 - ✓ Bajo el efecto de una droga
- o) Trabajar sin el equipo de protección personal.
- p) Trabajar sin la ropa entregada por la empresa.
- q) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, capachos, tolvas de camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tracto-res, acoplados, retroexcavadoras, grúas móviles, etc.
- r) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- s) Accionar y reparar equipos eléctricos, sin estar autorizado y sin tener las competencias necesarias.
- t) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible;
- u) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean dentro del recinto de la Empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna;
- v) Utilizar pantalones cortos o similares
- w) Circular en bicicleta por el interior de la obra.
- x) Ingresar a todo recinto de trabajo, a quienes no estén autorizado para ello, especialmente en aquellos definidos como peligrosos
- y) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente motivado en el trabajo.
- z) Intentar remover o remover cuerpos extraños de los ojos, por parte de personas no capacitadas ni autorizadas para ello.
- aa) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo, de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- bb) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa entrega.
- cc) Apropiarse o usar elementos de seguridad o protección personal pertenecientes a la Empresa o asignados a algún otro compañero de trabajo.
- dd) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados, transpaletas y otros.
- ee) Esmerilar sin anteojos protectores, protector facial y soldar sin máscara.
- ff) Correr sin necesidad dentro de la empresa, especialmente en superficies desniveladas o que presenten riesgos de resbalones o caídas, tales como: pasarelas, andamios, rampas, escaleras y techos.
- gg) Cambiar correas de transmisión, estando en funcionamiento la máquina o el motor.

- hh) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
- ii) Usar vestimentas inadecuadas o en mal estado, especialmente cerca de las transmisiones. Especialmente, está prohibido trabajar con ropa suelta, pelo largo, anillos, pulseras u otros objetos que puedan ocasionar atrapamiento cuando estén operando equipos con sistemas de transmisión a la vista. De igual forma queda prohibido usar reproductores de música (por ej. mp3, mp4, iPod, etc.) durante la jornada de trabajo.
- jj) Utilizar elementos de protección personal en mal estado o elementos que no estén aprobados por el Departamento de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA).
- kk) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos, epilepsia; trabajar en faenas que exijan esfuerzo físico padeciendo de insuficiencia cardíaca o hernia;
- ll) Trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis o ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional y otros casos), o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
- mm) Traspasar sistemas de seguridad (barandas, cintas de peligro, demarcaciones etc.)
- nn) No acatar o desatender las normas, procedimientos o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para el trabajo dado y atentar contra cualquier disposición sobre aseo, higiene o seguridad que haya impartido el Empleador.
- oo) Conducir vehículos sin respetar las normas del tránsito en la vía pública o las normas especiales de seguridad y señalización establecidas por la Empresa en sus recintos.
- pp) Dejar en equilibrio inestable o insuficientemente asegurado cualquier objeto o elemento de trabajo.
- qq) Dejar tirados vidrios, clavos o cualquier objeto sobresaliente que al ser pisado pueda causar lesiones a otras personas.
- rr) Realizar trabajos en altura sin estar debidamente sujeto por un arnés de seguridad tipo paracaídas con 4 argollas y con doble estrobo con ganchos estructureros en extremos (mínimo) y la línea de vida de acero o de perlón de 0 % y elementos auxiliares de apoyo que eviten su caída.
- ss) Dejar aberturas en el piso sin la protección y señalización adecuada.
- tt) Obligar a un Trabajador a efectuar un trabajo cuando exista peligro evidente de accidente.
- uu) Aplicarse aire comprimido para limpiar o sacudir el polvo de la ropa.
- vv) Utilizar la red de incendio (grifos, manguera, pitones etc.) para otros fines que no sea el control de un siniestro o prácticas de uso del sistema.
- ww) En general, cualquier otra conducta o acción prohibida que dicte la Empresa en el uso de sus facultades de dirección, por medio de la gerencia, jefatura, línea de supervisión u otra instancia jerárquica.

E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N°16.744

Artículo 144°: (*Artículo 76° de la Ley N°16.744*). 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 derechohabientes, 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 hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

Artículo 145°: (*Artículo 77° de la Ley N°16.744*). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

LEY 16.744, ARTÍCULO 77BIS

Artículo 146°: El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Previsión Social (ex INP Instituto de Normalización Previsional), la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N°18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de

las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

F. DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Artículo 147°: (Art. 71 D.S. N°101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b. La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de esta. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c. En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento de este, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
- f. Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g. Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 148°: (Art. 72 D.S. N°101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.
- b. Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c. Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d. En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e. El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f. Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o extrabajador o extrabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g. El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 149°: (Art. 73 D.S. N°101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14C del D.L. N°2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

- b. Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N°16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c. Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N°16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f. Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g. Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley N°16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 150°: (Art. 74 D.S. N°101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -“Base de Datos Ley N°16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N°19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 151°: (Art. 75 D.S. N°101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por “alta médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 152°: (Art. 76 D.S. N°101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.

- c. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N°16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.
- f. Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
- h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j. En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k. De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N°16.744 y en este Reglamento.

Artículo 153°: (Art. 76 bis D.S. N°101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

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

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N°16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

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

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N°16.744.

Artículo 154°: (Art. 77 D.S. N°101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 155°: (Art. 78 D.S. N°101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 156°: (Art. 79 D.S. N°101). La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N°16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N°16.744.

Artículo 157°: (Art. 80 D.S. N°101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la COMERE o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

Artículo 158°: (Art. 81 D.S. N°101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 159°: (Art. 82 D.S. N°101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N°16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

Artículo 160°: (Art. 83 D.S. N°101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N°16.744, uno de los cuales la presidirá.

Artículo 161°: (Art. 84 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

Artículo 162°: (Art. 85 D.S. N°101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

Artículo 163°: (Art. 86 D.S. N°101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 164°: (Art. 87 D.S. N°101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 165°: (Art. 88 D.S. N°101). El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 166°: (Art. 89 D.S. N°101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N°2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 167°: (Art. 90 D.S. N°101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a. En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N°16.744 y N°16.395.
- b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N°101.

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

Artículo 168°: (Art. 91 D.S. N°101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N°16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 169°: (Art. 92 D.S. N°101). La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

Artículo 170°: (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N°16.744, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 171°: (Art. 94 D.S. N°101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N°16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N°40)

Artículo 172°: (Art. 21 y 23 del D.S. N°40). Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación. Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N°40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

TÍTULO XXXII: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.

Artículo 173°: Medidas de protección.

El empleador deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas y adolescente con o sin edad para trabajar, garantizando las condiciones adecuadas seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar según artículo 16 del código del Trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, el empleador deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgos existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado a la matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos de la empresa y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de los resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdura situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Asimismo, el empleador deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgos a los que se expondrán y las medidas de prevención específicas que deberán adoptar para su protección, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato, de conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo.

Corresponderá al empleador proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento por parte de quien sea contratado del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

Artículo 174°: Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigido a los empleadores. Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, resguardarán sus derechos en todo momento y promoverá su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de ellos, los empleadores procurarán implementar las directrices que se indican:

1. Al momento de contratarlos, considerar resguardos adicionales, como cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y quía en relación con el trabajo que desarrolle al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.
2. Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y proporcionándoles orientación
3. Adicionalmente al deber de información señalado en el artículo anterior, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.
4. Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en la empresa, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundamentalmente si existen las condiciones para ello.
5. Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diversos diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de la empresa conozca la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, el empleador deberá solicitar el material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
6. Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
7. Incluir reglas o normas asociada al trabajo adolescente protegido en este Reglamento.
8. Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto a ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y Seguridad Social.

TÍTULO XXXIII: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19

Artículo 175°:

Definición Coronavirus 2019 (COVID-19): enfermedad respiratoria causada por el virus SARS- CoV-2 (definición OMS).

1. Aspectos generales

Las cuarentenas y aislamientos debido a circunstancias epidemiológicas, numerales 6 al 17 de Resolución 494 Exenta, de 12 de abril de 2022, del Ministerio de Salud (DO.14.04.2022) y sus modificaciones contenidas en Resolución 1400 Exenta, de 29 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.30.09.2022), estas deben cumplirse dependiendo de la situación epidemiológica en Chile y/o según lo dispuesto por la Autoridad Sanitaria (Etapas del Plan Seguimos Cuidándonos).

Síntomas: La sintomatología asociada a la enfermedad COVID-19 es la indicada en la siguiente lista y corresponde a síntomas cardinales aquellos identificados en los puntos a, b y c precedentes. Los restantes se consideran síntomas no cardinales.

- a. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8° C o más.
- b. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- c. Pérdida brusca del gusto o ageusia.
- d. Tos o estornudos.
- e. Disnea o dificultad respiratoria.
- f. Congestión nasal.
- g. Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- h. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- i. Mialgias o dolores musculares.
- j. Debilidad general o fatiga.
- k. Dolor torácico.
- l. Calofríos.
- m. Cefalea o dolor de cabeza.
- n. Diarrea.
- o. Anorexia, náuseas o vómitos.

2. Clasificación casos vinculados a COVID-19 de infección por SARS-CoV-2

Artículo 131°:

De acuerdo a la definición oficial, Resolución 494 Exenta, de 12 de abril de 2022, del Ministerio de Salud (DO.14.04.2022), Resolución 1210 Exenta, de 1 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.01.09.2022). y Resolución 1400 Exenta, de 29 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.30.09.2022), los casos vinculados a COVID-19 por infección SARS-CoV-2 aplica para las distintas variantes que han surgido respecto a este virus.

Los casos los podemos clasificar de la siguiente forma:

2.1 Caso confirmado

Se entenderá por caso confirmado aquella persona que presenta un resultado positivo para SARS-CoV-2 en un test PCR o una prueba de antígenos.

2.2 Caso probable

Se entenderá por caso probable aquella persona que presenta un resultado negativo o indeterminado para SARS-CoV-2 en un test PCR y/o una prueba de antígenos y una tomografía computarizada de tórax con imágenes sugerentes de COVID-19 definido por un médico en la conclusión diagnóstica y que cumpla con alguno de los siguientes criterios:

- a. Presenta un cuadro agudo de enfermedad y, al menos, un síntoma cardinal o dos síntomas no cardinales de los descritos en el art. 130° de este reglamento.
- b. Presenta una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.
- c. Sea calificada como contacto estrecho según lo dispuesto en la definición de Contacto Estrecho y presente, al menos, un síntoma de los descritos en el artículo 130° “Síntomas”, ambos del presente Reglamento Interno.

2.3 Caso sospechoso

Se entenderá como:

- a. Aquella persona que presenta un cuadro agudo de enfermedad y que presente al menos un síntoma cardinal o dos síntomas no cardinales (art. 130 de este Reglamento Interno).
- b. Aquella persona que presenta una infección respiratoria aguda grave que requiere hospitalización.
- c. Aquella persona que sea considerada como contacto estrecho (por la Autoridad Sanitaria), y que además tenga, al menos, un síntoma descrito en el Título XXV., punto 1 Aspectos Generales, Síntomas del presente documento.

2.4 Caso sospechoso de reinfección

Se entenderá por caso sospechoso de reinfección aquella persona que presenta un resultado positivo para SARS-CoV-2 en un test PCR y/o un resultado positivo para SARS-CoV-2 en una prueba de antígenos, dentro de los 90 días posteriores a aquel que fue calificada como un caso confirmado.

2.5 Personas en alerta COVID-19

Se entenderá que una persona se encuentra en alerta COVID-19, cuando se cumpla alguna de las siguientes hipótesis:

- a. La persona vive o ha estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de mascarilla, de un caso probable o de un caso confirmado sintomático entre los 2 días antes y hasta 7 días después del inicio de síntomas del caso.
- b. La persona vive o ha estado a menos de un metro de distancia, sin mascarilla o sin el uso correcto de mascarilla, de un caso confirmado asintomático entre los 2 días antes y hasta 7 días después de la toma de muestra de test PCR o antígeno para SARS-CoV-2

No podrá obstaculizarse la concurrencia de una persona que cumpla con las condiciones para ser calificado como persona en alerta COVID-19 señalado en los puntos a y b, a un centro de salud mandatado por la autoridad sanitario u otro tipo de establecimiento, sean móviles o no, para la toma de muestras de antígeno para SARS-CoV-2.

2.6 Contactos estrechos

Se entenderá por contacto estrecho la persona que es calificada por la autoridad sanitaria, previa investigación epidemiológica, y que estuvo expuesta a un caso confirmado o probable de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. Si el caso confirmado o probable presentó síntomas, entre los 2 días previos a su inicio y los siguientes 5 días.
- b. Si el caso confirmado o probable no presentó síntomas, entre los 2 días previos a su toma de muestra del test PCR o la prueba de antígenos para SARS-CoV-2 y los siguientes 5 días.

En ambos supuestos y en el contexto de brotes confirmados y priorizados, para que el contacto sea calificado como estrecho se debe cumplir con alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Contacto físico directo con un caso confirmado o probable.
- b. Contacto cara a cara a menos de un metro de distancia y durante al menos 15 minutos con un caso confirmado o probable.

- c. En el desempeño de las funciones del trabajador de la salud, brindar atención directa a un caso confirmado o probable para SARS-CoV-2 sin los elementos de protección personal recomendados, esto es, uso correcto de la mascarilla de tipo quirúrgica, médica o de procedimiento y protección ocular; uso correcto de respirador de alta eficiencia tipo N95 o equivalente y protección ocular en procedimientos generadores de aerosoles de mayor riesgo.
- d. Demás situaciones establecidas por la autoridad sanitaria regional o el equipo local de control de infecciones, en brotes asociados con la atención de salud de prestadores institucionales de atención cerrada, en base a una valoración local de riesgo.

No se considerará contacto estrecho la persona que haya sido calificada como un caso confirmado dentro de los 90 días antes de producirse el contacto en los términos señalados en los literales anteriores.

3. Protocolo de seguridad Sanitaria laboral COVID 19 (Ley N°21.342)

Artículo 176°:

Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

Este protocolo se aplicará durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretado con la ocasión del brote del nuevo coronavirus COVID-19. Del mismo modo, mientras persista la alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo

De acuerdo con la Ley N°21.342 de 01 de mayo de 2021, (DO.01.06.2021) del Ministerio del Trabajo, el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID- 19, debe contener al menos:

- a. Testeo diario de temperatura del personal, cliente y demás personas que ingresan a la empresa.
- b. Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimientos que determine la Autoridad Sanitaria.
- c. Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - i. Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y
 - iv. Vías de circulación.
- d. Disponibilidad de agua y jabón, de acceso fácil y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano a los puestos de trabajo.
- e. Medidas de sanitización periódica de las áreas de trabajo.
- f. Medios de protección puesto a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificada de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- g. Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- h. Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- i. Otras medidas que dispongan la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

La empresa, en ningún caso, podrá cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

Nota 1: Las disposiciones y medidas preventivas para la prevención de contagios por COVID-19, dependerán de la situación epidemiológica en Chile y/o según lo dispuesto por la Autoridad Sanitaria (Etapas del Plan Seguimos Cuidándonos).

4. Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 (LEY 21.342)

Artículo 177°:

Se establece este seguro de carácter obligatorio para los trabajadores sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, tanto para los afiliados a FONASA (grupos B, C y D, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional) como a los cotizantes de ISAPRE siempre que se atiendan en la Red de Prestadores para la cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC) conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

Mientras se encuentre vigente la póliza, este seguro contempla una indemnización en caso de fallecimiento cuya causa básica sea COVID-19 según la codificación establecida por el MINSAL, la cual no podrá ser condicionada por la edad del asegurado y en función del cumplimiento a lo estipulado y lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 21.342.

Es obligación y de cargo del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador, cuya prima se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

El plazo de vigencia del contrato del seguro será de un año desde su respectiva contratación. La obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el existente.

5. Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19

Artículo 178°:

La empresa deberá dar cumplimiento a las “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID-19”, disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace y sus futuras modificaciones, y las regulaciones que en el contexto de pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos gubernamentales; además de las prescripciones que pueda emitir el organismo administrador de la Ley N°16.744, según lo dictaminado por el Oficio N°2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social.

Las medidas mínimas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar un "plan de trabajo seguro", que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o con un comité de crisis conformado para este efecto.
4. En los casos que la empresa cuente con sistema de gestión de riesgos del trabajo, incluir el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención (o de la estructura de prevención con que cuente la empresa), cuando exista, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

Artículo 179°: Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID-19

Un trabajador con síntomas que hacen sospechar que presenta una enfermedad COVID-19 contraída en el trabajo, puede acudir o ser derivado a un centro de salud del organismo administrador, donde se evaluará, y de acuerdo a dicha evaluación, se le realizarán el o los exámenes que correspondan para diagnosticar la enfermedad y se le otorgará el respectivo reposo. Asimismo, el organismo administrador efectuará una investigación para calificar la enfermedad por la que consulta, como de origen común o laboral.

En caso de ser confirmado el contagio de origen laboral, el empleador deberá al menos:

- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID-19, contenidas en el artículo 134°.
- Seguir las instrucciones emitidas por parte de la Autoridad Sanitaria.
- Cumplir las prescripciones entregadas por el Organismo Administrador de la Ley N°16.744.

TÍTULO XXXIV: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N°21.220 y Decreto N°18)

Artículo 180°: Los trabajadores que pactaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida. De esta manera, se aplicará las mismas disposiciones legales que a la sazón se regule para el caso de accidentes del trabajo conforme a la normativa vigente y lo establecido en este reglamento, salvo se trate de un accidente doméstico.

Se entiende por accidente domésticos los accidentes producidos en la vivienda mientras se realizan actividades propias del hogar, o que no se produzcan a causa o con ocasión del trabajo.

Artículo 181°: Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
2. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
3. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como también evaluar los eventuales factores de riesgo psicosocial derivados de la prestación de servicios bajo esta modalidad, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con los otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
4. En base a Matriz de Riesgos realizada, que debe ser informada al organismo Administrador, desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha, así como también, las medidas inmediatas a implementar.

Las medidas preventivas y correctivas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

- Eliminar los riesgos;
- Controlar los riesgos en su fuente;
- Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
- Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.

5. Al inicio de la prestación de los servicios, capacitar al trabajador e informar por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar:
 - a. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - b. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - c. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - d. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
 - e. Prestaciones del seguro de la ley N°16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
6. Según defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de mínimo ocho horas) puede realizarla el empleador o el Organismo administrador y deberá incluir los siguientes temas:
 - a. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - b. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo considerando información de enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - c. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
7. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
8. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
9. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
10. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

11. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá rescribir al empleador la implementación de medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas, las que igualmente deben ser acatadas por el trabajador.
12. Respaldo documental toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.
13. Informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. De constituirse posteriormente, el empleador deberá dar aviso dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación.
14. Garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado.

Artículo 182°: Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a. El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5º y 42º, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Artículo 183°: Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a. Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- b. Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- c. Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- d. Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 184°: Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TÍTULO XXXV: LEY DE LA SILLA

Artículo 185°: La Empresa dispondrá el número de asientos o sillas que sea necesario para su uso por parte de los trabajadores durante el tiempo de la jornada de trabajo destinado al descanso. Para estos efectos, se entenderá por suficiente, una silla por trabajador que esté haciendo uso de su hora de descanso en las instalaciones que la empresa ha dispuesto para estos efectos.

Artículo 186°: Asimismo, la empresa mantendrá cuando corresponda, un número suficiente de sillas o asientos para aquellos colaboradores que, por la naturaleza de sus funciones trabajen de pie, con el objeto de que hagan uso de ellas cuando las labores que desempeñen se lo permitan sin afectar la continuidad de los procesos. Se entenderá por suficiente para estos efectos, al menos la existencia de un 50% de sillas en función del total de trabajadores de una misma sección.

Artículo 187°: Con todo, en el lugar de trabajo existirá siempre una silla disponible para la mujer que se encuentre en estado de gestación, cualquiera sea la función que desempeñe.

TÍTULO XXXVI: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo 188°: Se entiende como manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Artículo 189°: La Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a. Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b. Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora.
- c. Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Artículo 190°: La empresa procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

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

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ningún trabajador mayor de 18 años 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 reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. La empresa organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. 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. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

TÍTULO XXXVII: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO

Artículo 191°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los casos en que corresponda, la empresa habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras, debidamente señalizados.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

1. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quién sea el propietario o de quién tenga derecho de acceso a ellos.
2. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 - a. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 - b. Recintos donde se expendan combustibles.
 - c. Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
3. En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
4. Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.
5. Playas de mar, de río o lago, dentro de una faja de 80 metros de ancho medidos desde la línea de más alta marea de la costa del litoral y de los terrenos fiscales riberaños hasta una distancia de 80 metros medidos desde donde comienza la ribera.

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

- a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b. Aeropuertos y Terrapuerto.
- c. Teatros y cines.
- d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g. Dependencias de órganos del Estado.
- h. Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Para el caso de los lugares señalados, correspondientes a las letras a), b), c), d), e) y h), en esta última, salvo en los lugares que se prohíbe fumar, si estos lugares cuentan o no con patios o espacios al aire libre deberán instalar ceniceros, contenedores o receptáculos destinados al depósito de filtros, colillas y cenizas de cigarrillos, en dichos lugares o en sus accesos.

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

Se prohíbe arrojar los filtros o las colillas de cigarrillos en la vía pública y en los patios o espacios al aire libre de los lugares señalados en el artículo anterior.

TÍTULO XXXVIII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 192°: La Ley N°20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N°19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N°16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°18.834 y N°18.883, en lo que fuere pertinente."

Artículo 193°: Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras 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, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N°594.

Artículo 194°: Los empleadores de trabajadores o trabajadoras expuestos (as) deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N°594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

- a. Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando 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 señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c. Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.

- d. Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van: 1.- Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombrije de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados), 2.- Medidas administrativas, que si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00 hrs en lugares con sombrije adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros; 3.- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar. Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.
- e. Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.

Artículo 195°: Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección.

- a. Proteger la piel expuesta principalmente en las horas de mayor radiación, esto es entre las 10 y 17 horas.
- b. Disminuir el tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas bajo techo o bajo sombra.
- c. Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta. Es necesario seguir las indicaciones planteadas en Guía Técnica de radiación UV de origen solar y considerar la aplicación de productos FPS 50+ para lugares con mayor albedo, con factores personales de mayor riesgo como personas con fototipos de piel I y II y según faenas.
- d. Usar protección para los ojos con filtro ultravioleta. En lugares con mucha reflectividad (nieve, arena, agua, altitud, entre otras), las gafas o antiparras deben contar además con protección lateral, protección certificada contra radiación UV ANSI 97% de luz filtrada, idealmente de policarbonato, deben ser neutros, sin poder prismático, y el color no debe impedir la discriminación de colores, y además proteger del brillo incapacitante.
- e. Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo. Se sugiere seguir indicaciones de Guía Técnica de radiación UV de origen solar.
- f. Usar sombrero de ala ancha mínima de 7cms., jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienas, parte posterior del cuello tipo legionario y proteja la cara. En caso de casco, utilizar visera con filtro UV.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

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

TÍTULO XXXIX: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

Artículo 196°: La Empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N°16.744, deben confeccionar para la empresa un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Para mayor detalle, referirse al “Instructivo para la Aplicación del D.S. No 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Ruido”, y a la Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del Instituto de Salud Pública de Chile.

Los trabajadores con exposición ocupacional a ruido deberán ser objeto de vigilancia de la salud auditiva durante el tiempo que dure la exposición, a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción, todo ello con la finalidad de prevenir la Hipoacusia Sensorineural Laboral (HSNL).

Para ello, Los empleadores, implementación de un programa de vigilancia con el propósito de planear, ejecutar, controlar y evaluar todas aquellas actividades en donde exista exposición al ruido ocupacional, de manera de ejercer una vigilancia en los puestos de trabajo, con la finalidad de prevenir la aparición de HSNL mediante la gestión adecuada del agente ruido y su exposición en los diferentes lugares de trabajo.

Objetivos Específicos

- a) Instaurar dentro de la empresa una cultura preventiva sobre la prevención de la HSNL o pérdida auditiva de origen laboral.
- b) Establecer un programa coordinado, con apoyo de su OAL, en temas de prevención e higiene ocupacional para trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido.
- c) Velar por la realización de la vigilancia ambiental a los trabajadores en los lugares de trabajo que están expuestos ocupacionalmente a ruido, a cargo de la entidad evaluadora, para:
- d) Determinar los niveles de exposición a ruido de los puestos de trabajo.
- e) Como empresa, adoptar oportuna y eficazmente las medidas de prevención y/o control, según corresponda, recomendadas por dicha entidad, de acuerdo con la periodicidad establecida por las evaluaciones ambientales.
- f) Velar por la realización de la vigilancia a la salud auditiva, por parte de su OAL, en los trabajadores expuestos ocupacionalmente a ruido que igualen o superen los Criterios de Acción, para detectar y prevenir el inicio y/o avance de la HSNL.
- g) Establecer un plan de mejoramiento de las condiciones de trabajo que apunte a lograr, mediante la disminución de los niveles de ruido, un mejor ambiente de trabajo.
- h) Establecer estructuradamente la implementación de medidas de control ingenieriles, administrativas recomendadas a la empresa por la entidad evaluadora, para disminuir las emisiones de ruido ocupacional.
- i) Elaborar y realizar un programa anual de capacitaciones y difusiones que se realizarán en la empresa sobre el riesgo de exposición a ruido ocupacional a todos los trabajadores de la empresa para prevenir la ocurrencia de la enfermedad.
- j) Establecer seguimiento a las acciones o medidas de control realizadas para la prevención de la HSNL.

Estos objetivos deben ser evaluados cada año de forma de verificar su cumplimiento o posibles modificaciones en función de la actualización y adaptación del sistema de gestión al funcionamiento de este. Al respecto, deberá señalarse expresamente la fecha de vigencia y de la siguiente evaluación dentro del sistema de gestión mismo.

La empresa debe precisar, a partir de la información entregada por los encargados de la vigilancia médica de su OAL, lo siguiente:

- a) El listado de trabajadores con exposición a ruido igual o superior al Criterio de Acción, en vigilancia médica, indicando claramente cuál es el puesto de trabajo en el que se desempeña.
- b) Tareas realizadas por cada trabajador en cada uno de estos puestos de trabajo.
- c) Dosis de Ruido Diaria que afecta a cada trabajador que se encuentra en vigilancia médica. De dicha información dependerá la periodicidad de las audiometrías de seguimiento a las cuales debe ser sometido el trabajador y que son realizadas por su OAL, de acuerdo a lo establecido en la siguiente tabla:

Nivel de Seguimie	Exposición Ocupacional a Ruido	Periodicidad de Audiometrías
I	$0.5 < DRD < 1$	Cada 3 años
II	$1 < DRD < 10$	Cada 2 años
III	$DRD > 10$	Cada 1 año
IV	Ruido Impulsivo > 135 dB(C) Peak	Cada 6 meses

Artículo 197°: Riesgos asociados a la exposición a ruido.

Alteraciones auditivas:

- a) Hipoacusia
- b) Presbiacusia
- c) Fatiga auditiva
- d) Efecto enmascarador
- e) Alteraciones auditivas
- f) Hipoacusia
- g) Presbiacusia
- h) Fatiga auditiva
- i) Efecto enmascarador

Artículo 198°: Medidas de control:

Ingenieriles:

- a) Eliminación de la(s) fuente(s) sonora(s) generadora(s) de ruido.
- b) Sustitución o adquisición de equipamientos y maquinarias más silenciosas.
- c) Diseño e instalación de cabinas, encierros o barreras totales o parciales, de forma de disminuir y obstaculizar la trayectoria del ruido entre las fuentes y los trabajadores.
- d) Aislamiento mecánico de las trayectorias de propagación de las vibraciones de las máquinas y equipos a través de las estructuras sólidas. La transmisión de vibraciones desde las fuentes de ruido a las estructuras puede incidir en la transmisión de energía sonora a lugares apartados de la fuente, afectando a otros trabajadores alejados de la misma.
- e) Tratamiento acústico de las superficies interiores de los lugares de trabajo (pisos, cielo, paredes), por medio de la utilización de materiales absorbentes.
- f) Modificación de las formas de operación de las maquinarias, de manera que generen menores niveles de ruido.
- g) Modificación de las componentes de frecuencia de las fuentes generadoras de ruido a unas con menor posibilidad de daño a la audición de los trabajadores.
- h) Reordenamiento y redistribución de las fuentes generadoras de ruido en los lugares de trabajo, permitiendo de esa forma disminuir el número de personas expuestas ocupacionalmente a ruido.
- i) Otras medidas de control en la fuente: silenciadores, splitters, etc.

Administrativas.

- a) Informar a su jefatura cuando las maquinarias o equipos emitan más ruido de lo habitual.
- b) Implementación y realización de un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de todas las fuentes generadoras de ruido.
- c) Asistir y colaborar cuando sea citado por su organismo administrador al Programa de Vigilancia Médica.
- d) Cooperar en la empresa con sugerencias de medidas de control o métodos de trabajo más silenciosos que se puedan implementar
- e) Modificación de los métodos de trabajo que apunten a metodologías más silenciosas.
- f) Disminución del tiempo de exposición de los trabajadores por medio de métodos organizativos del trabajo (por ejemplo, reducción del tiempo de exposición individual a las fuentes de ruido, por medio de la rotación del trabajador entre distintos puestos de trabajo, unos con menor nivel de ruido que otros).
- g) Programación de la producción y modificación de procesos, de modo que determinadas labores ruidosas se efectúen con un número reducido de trabajadores, o en su defecto, en horarios donde haya menor número de éstos.

- h) Implementar señalización en todas aquellas áreas o zonas críticas, de forma de advertir e informar adecuadamente a los trabajadores de los riesgos asociados por transitar o permanecer en dicha zona. La señalización debería indicar "Zona Ruidosa" y permanecer siempre en un lugar visible para los trabajadores.
- i) Limitar, en la medida de lo posible, el acceso de los trabajadores a las áreas señaladas en el punto anterior.
- j) Reducir a niveles aceptables el ruido en las áreas de descanso y alimentación.

Elementos de protección auditiva.

- a) Usar en forma permanente los elementos de protección auditiva cuando trabaje en ambientes ruidosos.
- b) Revisar periódicamente el estado del protector auditivo (para reconocer cuando se encuentre deteriorado) y comunicar oportunamente esta situación a jefatura o experto en prevención.
- c) Del ajuste en forma correcto del protector auditivo se debe tener en cuenta que:
- d) Los protectores auditivos se deben ajustar conforme a las instrucciones especificadas por los fabricantes.
- e) Las orejeras deben rodear completamente los oídos a ambos lados de la cabeza, con el correspondiente dimensionamiento del arnés que sostiene las copas.
- f) Los tapones auditivos deben ser correctamente insertados en el conducto auditivo para evitar toda pérdida sensible de la atenuación.
- g) De la inspección y sustitución de los protectores auditivos se debe considerar que:
- h) Se recomienda examinar los protectores auditivos, con el fin de identificar aquellos que se han deteriorado por envejecimiento, por accidente o por una mala utilización.
- i) En las orejeras, los arneses pueden presentar deformaciones, por lo que conviene comparar sus características geométricas con las de un protector nuevo.
- j) Las almohadillas de las orejeras deben ser reemplazadas siguiendo las instrucciones del fabricante, desde el momento en que hayan perdido su forma inicial, se vuelvan duras o quebradizas, se fisuren o desde que se constate una disminución de sus funciones por otras causas.
- k) No obstante, lo anterior, el uso de EPA se deberá realizar en las siguientes situaciones:
- l) Mientras se implementan las medidas de control recomendadas.
- m) Cuando se hayan implementado medidas de control, y que, pese a esto, aún existan riesgos residuales de daño auditivo para los trabajadores. La selección, uso, limpieza, mantención y almacenamiento de los elementos de protección auditiva (EPA) en los lugares de trabajo, deberá ser realizada de acuerdo con el documento de referencia vigente establecido por el laboratorio nacional.

Artículo 199°: Se establece una periodicidad o plazo para la implementación de soluciones de control de ruido en la empresa, en función de la Dosis de Ruido Diarias obtenidas en la evaluación cuantitativa, de acuerdo con:

- a) 3 años, para aquellas exposiciones ocupacionales, cuyas dosis de ruido diarias sean menores a la Dosis de Acción de 0.5.
- b) Plazo máximo de 1 año para implementar medidas de control, si la dosis de ruido diaria se encuentra entre 0,5 y 10 (10 veces la DMP=1).
- c) Plazo máximo de 6 meses para implementar medidas de control, si la dosis de ruido diaria resulta sobre el valor 10 (10 veces la DMP=1) ó si se constata la presencia de ruido impulsivo de magnitud mayor a 135 dB(C) Peak.

Artículo 200°: En caso de que se compruebe que no se han implementado medidas de control en los plazos mencionados, el Organismo Administrador de la Ley (OAL) deberá informar de dicha situación a la Autoridad Sanitaria Regional que corresponda y no se debe reevaluar la condición de exposición.

Se establece una periodicidad o plazo para la implementación de soluciones de control de ruido en la empresa, en función de la Dosis de Ruido Diarias obtenidas en la evaluación cuantitativa, de acuerdo con:

- a) 3 años, para aquellas exposiciones ocupacionales, cuyas dosis de ruido diarias sean menores a la Dosis de Acción de 0.5.
- b) Plazo máximo de 1 año para implementar medidas de control, si la dosis de ruido diaria se encuentra entre 0,5 y 10 (10 veces la DMP=1).
- c) Plazo máximo de 6 meses para implementar medidas de control, si la dosis de ruido diaria resulta sobre el valor 10 (10 veces la DMP=1) ó si se constata la presencia de ruido impulsivo de magnitud mayor a 135 dB(C) Peak.

TÍTULO XL: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE

Artículo 201°: El protocolo debe ser difundido a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice, incluyendo Comités Paritarios y Dirigentes Sindicales. Esta difusión debe acreditarse mediante Acta suscrita por el organismo administrador o la empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta debe contener el nombre de la empresa, fecha, contenidos, identificación del relator y de los asistentes (nombres y RUN), y debe quedar archivada.

Artículo 202°: De acuerdo con lo establecido en los artículos 66 bis y 68 de la ley N°16.744; artículo 21 del D.S. N°40, artículo 184 del Código del Trabajo; artículo 53, del D.S. N°594, y en el contexto del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, será responsabilidad de la Empresa implementar las siguientes medidas específicas:

- a. Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores frente a exposición a sílice cristalina, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo seguros.
- b. Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, que incluya la gestión del riesgo de exposición a sílice, para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, debe implementar un Plan de Gestión del Riesgo de Exposición a Sílice con un cronograma anual de actividades que incluya al menos la identificación de los grupos de trabajadores expuestos, la evaluación de la exposición y la implementación de medidas de control a la exposición a sílice en los puestos de trabajo, así como la vigilancia de salud de los trabajadores expuestos.
- c. Proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, sin costo para ellos, basándose en la Guía para la Selección y Control de Protección Respiratoria del ISP de Chile, implementando un Programa asociado que debe considerar al menos: a) Evaluar el nivel del riesgo; b) Identificar donde, en qué procesos o puestos se requiere usar;
- d) Criterios de selección, incluyendo a los trabajadores; d) Informar a los trabajadores de que la protección les evitará inhalar material particulado muy fino que contiene sílice; e) Capacitación teórica y práctica, de todos los trabajadores que la utilizarán, incluyendo utilización, mantención, limpieza, almacenamiento y pruebas de chequeo de ajuste rutinario (presión positiva y presión negativa); f) Plazos y criterios para el recambio de la protección personal o parte de ella, incluyendo las evaluaciones de sílice cristalina existentes; g) Mantener un registro; h) Evaluación por equipo médico a trabajadores que no pueden utilizar protección respiratoria por alguna condición de salud.

- d. Participar en conjunto con el organismo administrador en todo el proceso establecido en el presente Protocolo.
- e. Entregar al organismo administrador todos los antecedentes solicitados por éste, y darles las facilidades para que realicen las evaluaciones cuantitativas y cualitativas de exposición a sílice. Entre los antecedentes que debe aportar la empresa para las evaluaciones cuantitativas son:
 - i. El o los procesos y sus etapas, identificando las etapas críticas.
 - ii. Las materias primas, productos intermedios y finales.
 - iii. La existencia y número de ciclos productivos.
 - iv. Niveles de producción.
 - v. Turnos y horarios de trabajo, así como los ciclos de turnos cuando corresponde.
 - vi. La altura geográfica donde están ubicados los puestos de trabajo a evaluar.
- f. Dar las facilidades para que los trabajadores asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.
- g. Informar oportunamente al organismo administrador de los cambios que ocurran en el listado de trabajadores expuestos a sílice, como: cambio de puesto, desvinculaciones, cambio de proceso, etc.
- h. Por su parte, la empresa deberá informar los resultados de las evaluaciones ambientales al Comité Paritario, a los trabajadores y a sus representantes, en el plazo de 7 días, a contar de la recepción del Informe.

Artículo 203°: La empresa debe implementar las medidas de control indicadas por su organismo administrador o definidas internamente, dando prioridad a las de tipo ingenieril y/o administrativas.

Artículo 204°: El trabajador debe estar informado de que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue y que, por tanto, una vez terminada la exposición, el trabajador o trabajadora tiene derecho a evaluación por el organismo administrador quinquenalmente hasta 15 años después de finalizada la exposición, y vigilancia quincenal, siendo responsabilidad del organismo administrador citar a control mediante carta certificada u otro medio electrónico, guardando registro de ello.

Es responsabilidad del trabajador asistir a los controles, como también mantener al día sus datos de contacto en el organismo administrador e informar cuando la citación no le haya llegado en el lapso previsto.

Artículo 205°: La información generada por el programa de vigilancia de salud es absolutamente confidencial y manejada sólo por los profesionales del programa. El organismo administrador deberá entregar información al trabajador, por escrito o por algún otro medio, en un lenguaje asequible, los riesgos asociados a la exposición a sílice, mencionando al menos: a) Silicosis b) Cáncer pulmonar c) Efecto sinérgico del tabaco d) Efecto sinérgico con otras enfermedades e) Importancia del diagnóstico precoz de cualquier dolencia respiratoria f) Importancia de cumplir con todas las medidas preventivas que su empleador haya dispuesto en su programa de gestión del riesgo sílice.

La empresa deberá gestionar el riesgo de exposición a sílice, haciendo el seguimiento correspondiente, el cual deberá incluir la aplicación de la Ficha de Evaluación Cualitativa establecida en el Anexo N°10 del Protocolo con la asesoría de su Organismo Administrador. En obras de larga duración, como por ejemplo la excavación de túneles, construcción de carreteras, etc., la Autoridad Sanitaria Regional podrá exigir una evaluación cuantitativa para determinar la exposición a sílice de los trabajadores. Esto último también podrá exigirlo, con fundamento técnico, a cualquier actividad de la construcción, cualquiera sea su extensión en el tiempo.

Los trabajadores que realizan desbaste de muros, pulido de muros, canguero y punterero, aunque desarrollen tales actividades un tiempo inferior o igual al 30% de la jornada de trabajo, para efectos de vigilancia de la salud se considerarán en el Grado de Exposición 1, es decir, su vigilancia de salud se realizará cada 2 años.

TÍTULO XLI: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 206°: Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo. (MINSAL, 2017).

Es deber del empleador evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen sus trabajadores, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición. Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores, incluidos trabajadores a honorarios. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

La empresa deberá conservar en cada centro de trabajo, como medio de verificación, toda la documentación que dé cuenta de la realización del proceso.

En aquellos lugares donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura, el empleador deberá informar dicha situación a su organismo administrador, el que tendrá que asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

La empresa, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

- Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
- Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
- Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.
- Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la circular 1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

TÍTULO XLII: PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS - TMERT

Artículo 207°: La Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EESS), presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos relacionadas al trabajo referida en el Decreto N°804 del Ministerio de Salud.

Entiéndase como Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores aquellas alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, siendo las extremidades superiores el segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicarán medidas preventivas 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 de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida, correspondiendo al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados y 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 por escrito 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.

TÍTULO XLIII: OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA

Artículo 208°: Es obligación de la empresa identificar los agentes de riesgos a los que están expuestos sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo a la actividad económica y naturaleza del trabajo, debiendo aplicar, dependiendo a los agentes de riesgo a los que están expuestos, los distintos Protocolos de Vigilancia Epidemiológica desarrollados y aprobados por el Ministerio de Salud, en virtud a lo señalado en el artículo 65 inciso 1° de la ley 16.744 que dispone a este Ministerio de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

Así, la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. deberá incorporarse a los programas de vigilancia epidemiológica de Mutual de Seguridad, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Los protocolos de vigilancia aprobados son:

- **Citostáticos.** Resolución Exenta N°1093 - 21.09.2016. MINSAL
- **Plaguicidas.** Resolución Exenta N 140 - 31.01.2018. MINSAL
- **Asbesto.** Decreto Supremo N°56 MINSAL Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos Que Indica.
- **Hiperbaria.** Resolución Exenta N°421 - 04.03.2019. Manual de Medicina Hiperbárica.
- **Hipobaria** Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaria Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N°594.
- **Radiaciones Ionizante.** Resolución Exenta N°741 MINSAL aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".
- **Dermatitis.** Protocolo de Patologías Dermatológicas SUSESO
- **Uso intensivo de la voz.** Protocolo Patologías de la Voz. SUSESO
- **Fiebre Q. Expuestos a Coxiella Burnetii.** Resolución Exenta N° 402 –09.03.2018. MINSAL.

TÍTULO XLIV: PROTOCOLO PARA LA APLICACIÓN DEL DECRETO SUPREMO N° 594, DE 1999, DEL TÍTULO IV, PARRAFO 3, “AGENTES FÍSICOS – VIBRACIONES.

Artículo 209°: Las vibraciones se entienden por el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos. (Art.83, D.S. N°594). En la exposición a vibraciones se distinguirá la exposición segmentaria del componente mano-brazo y la exposición de cuerpo entero o exposición global. En la exposición segmentaria del componente mano-brazo, la aceleración originada por una herramienta de trabajo vibrátil deberá medirse en tres direcciones ortogonales, en el punto donde la vibración penetra en la mano. Esta exposición constituye un factor de riesgo relevante, tanto por el tipo de alteraciones que provocan, como por la cantidad de trabajadores y de sectores productivos a los que afectan. Una exposición habitual a este tipo de vibraciones puede implicar alteraciones musculo esqueléticas conducentes a un importante número de patología.

Efectos Perjudiciales de las Vibraciones en el Hombre		
Frecuencia de vibración (Hz)	Máquina, Herramienta o vehículo que la origina	Efectos sobre el organismo
Muy baja (< 1 Hz)	Transportes: aviones, trenes, barcos, coche (movimiento de balanceo]	-Estimulan el laberinto del oído. -Provocan trastornos en el Sistema Nervioso Central. -Pueden producir mareos y vómitos (mal de los transportes).
Baja (1 a 20 Hz)	Vehículos de transporte para pasajeros y/o mercancías, vehículos industriales, carretillas, etc. Tractores y maquinaria agrícola Maquinaria y vehículos de Obras Públicas	-Lumbalgias, lumbociáticas, hernias, pinzamientos discales. -Agravan lesiones raquídeas menores e inciden sobre trastornos debidos a malas posturas. -Síntomas neurológicos: variación del ritmo cerebral, dificultad del equilibrio. -Trastornos de la visión por resonancia.
Alta (20 a 1000 Hz)	Herramientas manuales rotativas, alternativas o percutoras tales como: moledoras, pulidoras, lijadoras, motosierras, martillos, picadores, rompe hormigoneras	-Trastornos osteomusculares objetivables radiológicamente tales como: artrosis del codo. -Lesiones de muñeca (neurosis aséptica de semilunar o enfermedad de Kiembok). -Alteraciones a ngi o neuróticas de la mano tales como calambres que pueden acompañarse de trastornos prolongados de la sensibilidad, sobre todo a frío/calor. Su expresión vascular se manifiesta por crisis del tipo de dedos muertos, llamado Síndrome de Raynaud. -Aumento de la incidencia de enfermedades del estómago.

TÍTULO XLV: SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 210°: Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador 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 de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Artículo 211°: En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

TÍTULO XLVI: SUSTANCIAS Y PRODUCTOS PELIGROSOS

Artículo 212°: Se entenderá por "Sustancias y productos peligroso" aquellas materias, sustancias o productos, puros o mezclados, que por sus características íntimas presentan peligro y exponen a riesgos de accidente a personas, equipamientos y/o medio ambiente, durante su uso, manejo, almacenamiento o transporte.

Artículo 213°: Dichas sustancia son clasificadas de acuerdo al tipo de peligrosidad, en los siguientes:

- a) Clase 1. Sustancias y objetos explosivos.
- b) Clase 2. Gases comprimidos, licuados, disueltos a presión y refrigerados.
- c) Clase 3. Líquidos inflamables.
- d) Clase 4. Sólidos inflamables.
- e) Clase 5. Sustancias comburentes y peróxidos orgánicos.
- f) Clase 6. Sustancias tóxicas e infecciosas.
- g) Clase 7. Materiales radiactivos.
- h) Clase 8. Sustancias corrosivas.
- i) Clase 9. Sustancias peligrosas varias.

Artículo 214°: Cada unidad de producción de la empresa, que use, maneje, almacene o sea responsable del transporte de este tipo de sustancias o productos, deberá disponer o confeccionar las "HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD" (HDS) de cada uno de ellos, conteniendo los antecedentes técnicos mínimos necesarios para la aplicación correcta de las medidas preventivas correspondientes.

Artículo 215°: Los envases de sustancias y productos peligrosos deberán contener rótulos y advertencias (etiqueta) que señalen las medidas preventivas mínimas que deben aplicarse en su uso, manejo, almacenamiento y/o transporte. Este tipo de comunicación deberá ser evidente y comprender a lo menos su Símbolo de identificación. En el uso, manejo y almacenamiento de las sustancias y productos peligrosos de cada grupo, se deberán respetar las indicaciones legales y preocupaciones pertinentes.

Artículo 216°: El transporte de sustancias y productos peligrosos deberá ceñirse las indicaciones contenidas en el Decreto N° 298 del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Febrero de 1995, y disponer de las "HOJAS DE DATOS DE SEGURIDAD EN EL TRANSPORTE" (HDST), con la información requerida según lo señalado en la NORMA Ch 2245, Of. 2003.

TÍTULO XLVII: SEÑALIZACIÓN Y ADVERTENCIAS

Artículo 217°: La señalización y advertencias son elementos complementarios de la capacitación, que se emplean para entregar un mensaje específico y oportuno a los trabajadores, en apoyo a normas y precauciones que se deben respetar en los ambientes de trabajo.

Se entenderá por "señalizaciones y advertencias" las indicaciones visuales o auditivas que se exponen con el fin de llamar la atención respecto a determinadas situaciones y circunstancias que es necesario respetar, con el fin de hacer más expeditos los procesos, operaciones y proteger al personal y patrimonio de la Empresa.

Artículo 218°: Las acciones de señalización y advertencia pretenden:

- Hacer expeditos y seguros los procesos de trabajo.
- Proteger de accidentes del trabajo, al personal y patrimonio de la Empresa.

Artículo 219°: En virtud de esta línea de acción, se pondrán en los lugares "riesgosos" las señalizaciones y advertencias necesarias, las cuales deberán contar con las siguientes características:

- Estar hechas de material sólido, de colores y escritura firmes y tamaño adecuado.
- Presentar colores contrastantes y según las normas internacionales de seguridad.
- Ser fáciles de ubicar y difíciles de remover.

Artículo 220°: Los riesgos de accidentes más frecuentes relacionados con señales y advertencias son:

- Golpes y caídas.
- Atrapamientos.
- Atropellos.

Artículo 221°: Para prevenir y controlar los riesgos asociados al empleo inadecuado o deficiente del señalamiento de advertencias, se deberán tomar las siguientes medidas preventivas:

- a) Diseño adecuado de señalizaciones y advertencias.
- b) Definir mensajes sencillos y directos.
- c) Determinar su ubicación, disposición e iluminación adecuada.
- d) Mantenerlos y repararlos adecuada y oportunamente.
- e) Capacitar al personal en relación con sus objetivos, interpretaciones y respeto;
- f) Cumplir con los mensajes indicados.
- g) Respetar su integridad, ubicación y disposición.
- h) Informar de inmediato cualquier anomalía observada respecto a su trato, estado y ubicación;
- i) Participar en su promoción y en el control de su observancia.
- j) Colaborar en su mantención.

TÍTULO XLVIII: CÓDIGO DE ÉTICA

Artículo 222°: La Empresa cuenta con un Código de Integridad que regula y establece normas mínimas de comportamiento, buenas prácticas y cumplimiento normativo al interior de esta, que deben cumplir todos quienes pertenecen a la organización, cualquiera sea la función que desempeñen o el cargo que detenten. Para todos los efectos a que haya lugar con ocasión de la aplicación del presente Reglamento Interno, las normas contenidas en el Código de Ética de la Empresa, se entenderán formar parte del mismo, incorporándose su texto mediante anexo al presente instrumento, del cual se hará entrega de una copia a cada trabajador al momento de ingresar a la empresa o cada vez que se modifiquen sus disposiciones, sin perjuicio de otros medios por los cuales el empleador los publicite o dé a conocer su contenido.

TÍTULO XLIX: SUGERENCIAS Y PREMIOS

Artículo 223°: La Seguridad en las faenas de la Empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los Programas de Seguridad y Control de Riesgos, las Normas de Seguridad, las decisiones de los Comités Paritarios, las condiciones generales de trabajo y, en general, las ideas que puedan tener para mejorarlas.

Artículo 224°: A fin de recompensar al personal que se distingue por su actividad, puntualidad, fidelidad en el cumplimiento de sus obligaciones y al que se ha destacado por su cooperación en las labores de Prevención y Control de Riesgos Profesionales, la Gerencia podrá acordar un Bono de Seguridad, que no podrá ser en caso alguno considerado como remuneración fija y la Gerencia queda en libertad de concederlo o suprimirlo, según sea el comportamiento del trabajador y la situación económica de la Empresa.

TÍTULO L: RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

Artículo 225°: La Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A., pone en conocimiento de sus trabajadores, la existencia de los siguientes riesgos, sus consecuencias, medidas preventivas y métodos de trabajo correcto.

RIESGOS GENERALES

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2.- Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga ³ , dispuestos por su empresa.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.)
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
	Fracturas	Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanicación	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, de inmediato desenchufarlo, dar aviso al técnico de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Debe cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar ⁴	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía. Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector ⁵ solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta ⁶ informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

⁴ La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

⁵ Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación

³ Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana; Ley N°20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

⁶ Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta.

⁷ Ley N°20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana. Ley N°20.949; 2016; Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual.

RIESGOS EN TRABAJOS CON MÁQUINAS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobre esfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga ⁷ , dispuestos por su empresa. Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
5.- Exposición a humos metálicos	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
7.- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
8.- Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 <u>DbA</u> en la jornada.
11.- Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador o trabajadora.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
-----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Contacto con agente biológico (SARS – Cov – 2)	Contagio de coronavirus (COVID – 19) (aplicable para cualquier variante)	<p>Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en www.mutual.cl</p> <p>Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL:</p> <p>Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile vigentes, dando cumplimiento al Protocolo emitido por la Ley 21.342. 01.06.21.</p>

RIESGOS PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo	Para prevenir los efectos de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo y sus consecuencias sobre la salud psicológica, física y sobre los resultados del trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud. Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
2.- Salud Psicológica	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores conductuales depresivos y conductuales.	El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de La aplicación del cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, y acogiendo sus recomendaciones, en particular la participación de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.
3.- Salud Física	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce : Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardíacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	

Se deberán considerar anexados a este reglamento todos los instructivos y procedimientos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

TÍTULO LI: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 227°: El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N°16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia de este.

ANEXO 1: DESCRIPCIÓN DE CARGOS

	Cargo / Función	Características Técnicas Esenciales
1	ADMINISTRADOR DE OBRA	Profesional universitario. Experiencia técnica y conocimientos en administración general de proyectos de construcción (costos, presupuestos, recursos humanos, adquisiciones, sub-contratos, legislación laboral, etc.). Conocimiento del Sistema de Gestión de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente. Liderazgo, manejo de grupos.
2	JEFE DE OFICINA TÉCNICA	Profesional universitario. Conocimiento en control de costos, programación de obras y control de gestión. Conocimiento y experiencia con Sistemas de Gestión de Calidad. Liderazgo, manejo de grupos.
3	PROFESIONAL DE OFICINA TÉCNICA	Profesional universitario. Conocimiento en software de control de costos y Programación de obras.
4	JEFE DE TERRENO	Conocimiento y experiencia con el Sistema de Gestión de Calidad. Conocimiento y experiencia en controlar metas de Producción, Calidad y Seguridad de la faena en la que trabaja. Conocimiento en administración de mano de obra directa y subcontratos. Conocimientos en legislación laboral, Prevención de Riesgos y Gestión
5	JEFE DE OBRA	Conocimiento y experiencia con Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional. Capacidad de supervisión y control en la ejecución de obras, según su especialidad. Capacidad y ascendencia en el personal a su cargo. Liderazgo, manejo de grupos.
6	PROFESIONAL DE TERRENO	Conocimiento y experiencia con el Sistema de Gestión de Calidad. Conocimiento y experiencia en controlar metas de Producción, Calidad y Seguridad de la faena en la que trabaja. Conocimiento en administración de mano de obra directa y subcontratos. Conocimientos en legislación laboral, Prevención de Riesgos y Gestión
7	JEFE ADMINISTRATIVO OBRA	Conocimiento y experiencia con el Sistema de Gestión de Calidad, Compras, Adquisiciones, Evaluación de Proveedores, Administración y Control de Bodega, Gestión de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos, Contabilidad y Tributaria básica. Liderazgo, manejo de grupos.
8	JEFE SSOMA OBRA	Conocimiento y experiencia con el Sistema de Gestión de Calidad, Plan de manejo y Control de Riesgos operacionales y Medio Ambientales. Conocimientos de legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales. Conocimiento y manejo de mutualidades de seguridad. Conocimientos de índices estadísticos de prevención de riesgos. Liderazgo,
9	JEFE DE CALIDAD OBRA	Conocimiento y experiencia en el desarrollo, implementación, difusión y efectividad del Plan de Gestión de Calidad de la Obra. Liderazgo, manejo de grupos. Experiencia en el control documental técnico de la información que se genera en obra, producto de su ejecución.
10	CONTROL DOCUMENTOS OBRA	Experiencia en el control documental técnico de la información que se genera en obra, producto de su ejecución.
11	SUPERVISOR DE OBRA	Conocimiento en control de metas de Producción, Calidad, Medio Ambiente y Seguridad de la faena en la que trabaja. Liderazgo, manejo de grupos.

12	ENCARGADO DE PERSONAL	Conocimiento y experiencia en el Sistema de Gestión de Calidad. Conocimiento y experiencia en Liquidación de remuneraciones y Legislación Laboral. Conocimientos y experiencia en procesos de contratación y finiquitos de personal de la obra.
13	JEFE BODEGA OBRA	Conocimientos y experiencia en el Sistema de Gestión de Calidad. Conocimientos y experiencia en almacenamiento, manipulación y preservación de materiales y equipos, manejo de inventarios, stocks mínimos.
14	SUPERVISOR SSOMA OBRA	Conocimiento y experiencia en el Sistema de Gestión de Calidad, Plan de manejo y Control de Riesgos operacionales y Medio Ambientales. Conocimientos de legislación sobre accidentes y enfermedades profesionales. Conocimientos de índices estadísticos de prevención de riesgos.
15	JEFE DE TOPOGRAFÍA	Conocimiento y aplicación en el Sistema de Control de Calidad. Conocimiento técnico y experiencia en ejecución de actividades topográficas, manejo de equipos topográficos, interpretación de planos y software de diseño gráfico. Conocimientos de la metodología del plan de calidad para trabajos topográficos.
16	TOPÓGRAFO	Conocimiento de la metodología del plan de calidad para trabajos topográficos. Conocimiento del transporte, manejo y cuidados de equipos topográficos,
17	GEOMENSOR	Profesional universitario o afín. Conocimientos y manejo de equipos de taquimetría.
18	TRAZADOR	Conocimiento de la metodología del plan de calidad para trabajos topográficos. Conocimiento de manejo de equipos topográficos. Menor experiencia en relación a un Topógrafo.
19	LABORATORISTA	Conocimientos y manejo de materiales y calibración de equipos de laboratorio. Licencia de laboratorista.
20	CARPINTERO	Conocimiento de interpretación de planos correspondientes a su oficio. Conocimiento de materiales, equipos y herramientas de su oficio. Conocimiento de las normas de seguridad y prevención de riesgos de su oficio.
21	CAPATAZ	Conocimiento y experiencia en el Sistema de Gestión de Calidad, Prevención de Riesgos y Medio Ambiente. Capacidad de supervisión y control en la ejecución de obras, según su especialidad. Capacidad y ascendencia en el personal a su cargo.
22	MAESTRO 1°	Conocimientos y experiencia de la actividad de su especialidad cumpliendo con la calidad exigida. Conocimientos de herramientas de su oficio.
23	MAESTRO 2°	Conocimientos de la actividad de su especialidad - apoyado por el Maestro de primera - cumpliendo con la calidad exigida.

24	AYUDANTE	Apoya al Maestro de 1^ o 2^ en la realización de las actividades a ejecutar. Conoce los materiales que inciden en la construcción.
25	SEÑALERO	Conocimientos básicos de prevención de riesgos.
26	PALETERO	Conocimientos básicos de prevención de riesgos.
27	PARAMÈDICO	Profesional técnico. Conocimientos de cuidados de la salud, riesgos operacionales y prevención de riesgos.
28	JORNAL	Conocimientos básicos de construcción.

ANEXO II

Registro de entrega y recepción Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Ley N°16.744 y Código del Trabajo)

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa Constructora Moller y Pérez-Cotapos S.A. de acuerdo con lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del trabajador o trabajadora : _____

Fecha de entrega : _____

_____ de _____ de 20____