

REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

CONFECCIONADO DE ACUERDO A:

- **CODIGO DEL TRABAJO, D. F. L. N 1**
- **DECRETO SUPREMO Nº 40 DE LA LEY Nº 16.744**

Versión 02

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

LIBRO I, DEL ORDEN

CAPITULO Nº 1.- DISPOSICIONES GENERALES:

CAPITULO Nº 2.- CONDICIONES DE INGRESO A LA EMPRESA

CAPITULO Nº 3.- DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO Nº 4.- DE LA JORNADA DE TRABAJO, DEL CONTROL DE ASISTENCIA Y DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPITULO Nº 5.- DE LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL

CAPÍTULO Nº 6.- DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

CAPÍTULO Nº 7.- DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES.

CAPITULO Nº 8.- DEL ACOSO SEXUAL

CAPITULO Nº 9.- DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

CAPITULO Nº 10.- DEL PERMISO POSNATAL PARENTAL

CAPITULO Nº 10.- DEL FERIADO ANUAL Y PERMISOS

CAPITULO Nº 11.- DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO Nº 12.- DEL USO DE LA INFORMACION Y MEDIOS ELECTRONICOS O INFORMATICA DE LA EMPRESA.

CAPITULO Nº 13.- DEL CONTROL DE LAS INSTALACIONES POR MEDIOS VISUALES.

CAPITULO Nº 14.- DEL DELEGADO DEL PERSONAL

CAPITULO Nº 15.- DE LAS INFORMACIONES , PETICIONES Y RECLAMOS

CAPITULO Nº 16.- DE LAS SANCIONES

CAPITULO Nº 17.- MATERIAS RELATIVA AL TABACO

CAPITULO Nº 18.- DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR SANCIONES

CAPITULO Nº 19.- DE LA TERMINACION DEL CONTRATO

CAPITULO Nº 20.- PROCEDIMIENTOS RECURSOS Y RECLAMOS

CAPITULO Nº 21.- DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

LIBRO II, DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

CAPITULO Nº 1.- DISPOSICIONES GENERALES.

CAPITULO Nº 2.- DE LAS OBLIGACIONES

CAPITULO Nº 3.- DEL CONTROL DE SALUD

CAPITULO Nº 4.- PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES

CAPITULO Nº 5.- DE LAS PROHIBICIONES

CAPÍTULO Nº 6.- DEL COMITE PARITARIO

CAPÍTULO Nº 6.- DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS

CAPITULO Nº 7.- DE LA PREVENCION CONTRA INCENDIOS

CAPITULO Nº 8.- DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

CAPITULO Nº 9.- DE LA PROTECCION CONTRA LA RADIACION ULTRAVIOLETA (LEY 20.096 – DE VIGENCIA 23.03.2006)

CAPITULO Nº 10.- DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL (LEY Nº 20.001, DE VEGENCIA 05.08.2005)

CAPITULO Nº 11.- DE LAS SANCIONES

CAPITULO Nº 12.- DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLAMO

CAPITULO Nº 13.- DISPOSICIONES GENERALES

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la Fundación Nuestra Señora de Andacollo que el presente Reglamento de Orden Higiene y Seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, (DFL N° 1, de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión social), en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Nº 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/69).

El artículo 67 ya mencionado, establece que: "las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan".

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

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, y con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores para contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la Empresa.

CAPITULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º El presente Reglamento es el conjunto de normas que de acuerdo al artículo 153 del Código del Trabajo, tiene por objeto fundamental especificar los derechos, obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los Trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de "Fundación Nuestra Señora de Andacollo".

Artículo 2º En cuanto al ámbito de aplicación, este Reglamento regulará las condiciones de trabajo para todo el personal de "Fundación Nuestra Señora de Andacollo", tanto en el desempeño de sus labores como durante su permanencia en las dependencias de la Empresa.

Artículo 3º. Definiciones Para los efectos de presente reglamento se entenderá por:

a) TRABAJADOR: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Empresa "Fundación Nuestra Señora de Andacollo," por los cuales reciba remuneración.

b) JEFE INMEDIATO: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Representante Legal, Rectora, Director de Ciclo, Jefe de Departamento , Experto de Prevención Riesgos, Jefe Administrativo (a) Jefe Planta, Supervisor u otro. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe Inmediato al de mayor jerarquía.

c) EMPRESA: La Empresa ," "Fundación Nuestra Señora de Andacollo"," es la entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

d) RIESGO PROFESIONAL: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.

e) EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

f) ACCIDENTE DEL TRAYECTO: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros, testigos u otros medios igualmente fehacientes.

g) ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: Asociación Chilena de Seguridad, del cual la Empresa "Fundación Nuestra Señora de Andacollo", es adherente.

h) COMITE PARITARIO: El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el Decreto Nº 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, y Decreto Nº 30 del 13.08.88, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.

i) NORMAS DE SEGURIDAD: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador y/o Departamento de Prevención de Riesgos.

CAPITULO II
DE LAS CONDICIONES DE INGRESO A LA EMPRESA.-

Artículo 4º. Toda persona interesada en ingresar como trabajador (a) a esta Empresa deberá acreditar los siguientes requisitos:

1. Comprobada aptitud de competencia, buena conducta y honorabilidad.
2. Salud compatible con el trabajo a realizar, acreditada mediante certificado Médico
3. Poseer y comprobar mediante los correspondientes certificados o Títulos, los estudios que sean necesarios para desempeñar un determinado cargo o función.
4. La Empresa se reserva el derecho de rehusar cualquiera postulación que sea inconveniente para sus intereses o aceptar aquellas que no cumplan los requisitos exigidos, cuando la naturaleza del respectivo cargo o las calificaciones que exhiba el postulante, así lo aconsejen.

Artículo 5º. Todo trabajador (a) al ingresar a la Empresa deberá presentar al Departamento de Personal los antecedentes y documentos que se indican:

1. Certificado que acredite el cumplimiento de la Ley de Servicio Militar Obligatorio, según corresponda si se trata de trabajadores mayores de 18 años.
2. Aviso de cesación de servicios o finiquito del último Empleador.
3. Certificado de Antecedentes al Día.
4. Certificado de Afiliación a sistema de salud
5. Certificado de afiliación previsional.
6. Certificados emitidos por el Servicio de Registro Civil, necesarios para acreditar el estado civil y las cargas familiares.
7. Cualquier otro antecedente que la Empresa estime necesario y que tengan el carácter imprescindible, según sea su propia calificación, para poder celebrar el contrato de trabajo y

8. Exhibir su cédula de identidad vigente y su Rol Único Tributario.

CAPITULO III
DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6º. Cumplidos los requisitos anteriores y dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de ingreso del trabajador (a), se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en dos ejemplares del mismo tenor. Un ejemplar quedará en poder del trabajador y de este hecho quedará constancia con su firma, en el ejemplar del Empleador (Artículo 9º inciso 2º C. T.)

Artículo 7º. El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, estado civil, domicilio y fecha de nacimiento y de ingreso del trabajador (a).
3. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
4. Monto forma y período de pago de las remuneraciones acordadas
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
6. Plazo del contrato, y demás pactos que se acordaren las partes, deberá, además señalarse los beneficios Adicionales que otorgue la Empresa (Art. 10 C. T.)

Artículo 8º. No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, sin embargo aún en este caso, la remuneración del trabajador (a) deberá aparecer actualizada en los contratos de trabajo por lo menos una vez al año (Art. 11 C. T.)

Artículo 9º. Si los antecedentes personales del trabajador(a) esto es domicilio y otros, experimentan Algún cambio, será obligación de éste ponerlo en conocimiento de la Empresa, dentro del plazo de 48 horas de ocurrido el cambio.

Artículo 10º. El Empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, con la condición de que se trate de labores similares y que el sitio del o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador (a) (Art. 12 C. T.)

Artículo 11º. Por circunstancia que afecten a todo proceso de la Empresa, faenas, obras establecimientos o algunas de sus unidades operativas, podrá el Empleador alterar la distribución de la jornada de alimentación convenida hasta en 60 minutos, sea postergando o anticipando la hora de ingreso al trabajador (a), debiendo dar aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos (Art. 12 C. T.)

CAPITULO IV
JORNADA DE TRABAJO, CONTROL DE ASISTENCIA y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 12º. La Jornada de trabajo será la que estipule el contrato. De acuerdo a ello, el trabajador deberá desempeñarse en la jornada y dentro de la distribución que determine la Empresa,

respetándose su horario de colación de la empresa según el cargo y profesión para lo cual fue contratado como lo son: Profesores, Administrativos, Auxiliares, Asistentes de la educación, Asesores y otros que cumplen con un sistema de trabajo y descanso que no excede del límite contemplado en la Ley.

Artículo 13º. Cuando así correspondiere, podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicio en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables, o finalizar procesos y actividades en marcha. El pago de estas horas trabajadas en exceso se pactará en cada ocasión, y podrá ser en efectivo o con horas de descanso adicional.

Artículo 14º. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, el trabajador obligatoriamente se registrará en el reloj control , sistema biométrico u otro equipo que controle sus ingresos y salidas, del establecimiento. A falta de reloj control, deberá firmar el Libro de Asistencia del Personal, en el cual los trabajadores deberán estampar su firma a la hora de entrada como de salida, este registro no podrá ser enmendado (Art. 33 C. T.)

Artículo 14º Son horas extras las establecidas o consideradas como tales por el Código del Trabajo.
Ningún Trabajador de la Empresa podrá trabajar horas extraordinarias si ellas no han sido previamente pactadas por escrito entre las partes. Las horas extraordinarias sólo podrá pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa. Este pacto podrá tener un plazo máximo de tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Salvo en los eventos de caso fortuito o de fuerza mayor, no se podrá trabajar más de dos horas diarias en exceso de la jornada normal.
No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador.
No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Trabajador y autorizada por la Empresa.

Artículo 15º Las horas extraordinarias se pagarán conforme a lo estipulado en los contratos y/o convenios colectivos vigentes y su ajuste y cancelación se hará conjuntamente con el sueldo del Trabajador. El derecho a cobrar horas extraordinarias prescribe en el plazo de 6 meses contados desde la fecha en que debieran ser pagadas.

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

ARTICULO 16º.- El Código del Trabajo en su **Art. 34°, inciso primero establece que: "**La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este periodo intermedio no se considerará trabajado para la duración de la jornada diaria".

CAPITULO V
DE LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL.

Artículo 15º. La remuneración de los trabajadores de la Empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la Ley. Si la jornada del trabajador fuera completa, en caso alguno su monto mensual podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente por jornada completa salvo las excepciones legales. (Art. 44 C. T.)

Artículo 16º. Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán mensualmente y se pagarán en moneda o mediante sistema depósito bancario electrónico, de curso legal en los 3 últimos días hábiles de cada mes, hasta el quinto día hábil del mes siguiente (Art. 55 C. T.)

Artículo 17º. 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.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

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.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 18º. Los pagos se efectuarán a través de transacciones electrónicas o en su defecto en las oficinas de la Empresa ubicadas en el recinto de trabajo, correspondiendo hasta el quinto día hábil del mes siguiente dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Con todo las partes pueden pactar otros días u horas de pago (Art. 56 C. T.)

Artículo 19º. Para hacer efectivo el pago el trabajador deberá acreditar su respectiva identificación si la Empresa lo estima pertinente. Junto con el pago el Empleador deberá dar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas. (Art. 54 C. T.)

Artículo 20º. Los reclamos que procedieran por diferencia de pago ganancial, por descuentos efectuados o por otras circunstancias incidentes en el monto de la remuneración a percibir por el trabajador, deberán hacerse de inmediato ante el mismo pagador y antes de abandonar el lugar dónde se efectúan los pagos.

Artículo 21º. Cualquier remuneración ocasional o periódica que el Empleador conceda al trabajador, fuera de lo que corresponda por Ley se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no constituirá en caso alguno derecho adquirido por el trabajador.

ARTICULO 26º. El CAPÍTULO VI de la Protección de las Remuneraciones, del Libro I del Código del Trabajo, establece en su Art. 60° "En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta su ocurrencia del costo de los mismos.

El saldo si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán a la cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales".

CAPITULO VI
IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 22º La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. No se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 23º Todo Trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene derecho a reclamarlos por escrito departamento de personas.

Artículo 24º El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamenta señalando motivos concretos y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.

b) Recibido el reclamo, la Empresa deberá investigar, resolver y dar respuesta escrita en un plazo máximo de 30 días, para lo cual el departamento de personas designará para estos efectos a un Trabajador debidamente capacitado para conocer de esta materia.

c) La respuesta de la Empresa deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al Trabajador a través del departamento de personas dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos desde la presentación.

d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que éste se considere terminado.

CAPITULO VII
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Artículo 25º Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, son obligaciones de todo

Trabajador de la Empresa "Fundación Nuestra Señora de Andacollo" durante el desarrollo de sus funciones:

a) Cumplir fielmente su contrato de trabajo, las disposiciones del presente Reglamento y las de la Empresa que le sean aplicables en razón de sus funciones o del departamento o área en que trabaje.

b) Desempeñar el cargo que su empleador le indique, siempre que se trate de labores similares a las consideradas en el Contrato de Trabajo y que el sitio o recinto donde deban ejecutarse las labores, quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello importe menoscabo para el Trabajador.
c) Cuidar los bienes de la Empresa y los elementos de trabajo que se les proporcionen, debiendo restituir estos últimos en buen estado cuando le sean solicitados.
d) Dar cuenta dentro de 24 horas a su jefe y éste al departamento de personas de cualquier deficiencia, desperfecto o anormalidad que advierta en el trabajo y especialmente de la pérdida de cualquier bien de propiedad de la Empresa.
e) Mantener estricta disciplina y cumplir las órdenes que le imparten sus jefes, observando trato respetuoso y lealtad para con ellos y sus compañeros y buen comportamiento en el trabajo.
f) Observar la mayor economía y cuidado en el uso de artículos de escritorio, materiales, herramientas e implementos de trabajo.
h) Guardar la más absoluta reserva sobre los asuntos y negocios de la Empresa y sobre los de las personas que intervengan en ellos, siempre que ello se encuentre establecido en los respectivos contratos de trabajo.
i) Llegar y salir del trabajo en las horas que corresponda de acuerdo con las jornadas vigentes y firmar los libros o registrarse en los mecanismos de control de la Empresa para acreditar las horas exactas de llegada y salida.
j) Dar aviso al Jefe correspondiente de su imposibilidad de asistir al trabajo, dentro del primer día de ausencia por enfermedad.
k) En caso de accidente del trabajo, el accidentado que estuviere en condiciones de hacerlo y en todo caso los Trabajadores que hubiesen presenciado el hecho, deberán comunicarlo inmediatamente al jefe respectivo con indicación de la causa, lugar y circunstancia del mismo.
l) Comunicar por escrito al departamento de personas, dentro de las 48 horas de producido, todo cambio relativo al nombre, nacionalidad, estado civil, cargas de familia, profesión, domicilio y teléfono.
m) Mantener una presentación personal adecuada en relación al trabajo desempeñado.
n) Asistir a los programas de medicina preventiva que organiza la Empresa y a sus posteriores controles médicos.
El trabajador que no asistiere a dicho programa podrá reemplazarlo con un certificado médico y, en caso de padecer alguna enfermedad se hará responsable de los controles y exámenes médicos necesarios.
Ñ) Verificar que las condiciones del entorno donde desarrollen sus actividades sean seguras para alumnos y docentes, en este caso en la eventualidad de advertir condiciones inseguras informar a su Jefe Directo o a través de los representantes del Comité Paritario, Departamento de mantención y/o Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 26º Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, se prohíbe a los Trabajadores de la Empresa durante el desempeño de sus funciones:
a) Ausentarse de sus funciones durante las horas de trabajo sin autorización del Jefe respectivo.
b) Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a la Empresa. No podrán, por tanto, atender clientes particulares; comerciar en los lugares de trabajo con mercaderías de cualquier tipo; hacer circular listas de sorteos, adhesiones o erogaciones; practicar juegos de azar, realizar propaganda política o religiosa; celebrar reuniones de carácter gremial o social y, en general, ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier especie que no digan relación con la función para que han sido contratados.
c) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes en los lugares de trabajo o ejercer en éstos, actividades comerciales ajenas a los intereses de la Empresa.
d) Ocupar Trabajadores subalternos en asuntos personales.

e) Usar útiles de escritorio, impresos, formularios, materiales o implementos de trabajo de propiedad de la Empresa para fines particulares o apropiarse de ellos y darles destinos no autorizados.
f) Adulterar, dar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos.
g) Transmitir a terceras personas información reservada que obtenga con motivo de su trabajo en la Empresa.
h) Retener en su poder documentos, planos, estados o datos de cualquier naturaleza, que se refieren directa o indirectamente a la Empresa.
i) Realizar actos ilegales como asimismo adoptar cualquier conducta que por su naturaleza o efectos sean lesivas a los intereses de la Empresa.
j) Hacer declaraciones verbales o escritas en nombre de la Empresa o sus filiales sin autorización expresa de la Gerencia General.
k) Utilizar el correo electrónico o Internet, en actividades personales ajenas al quehacer de la Empresa y enviar correos masivos.
l) Permanecer en las dependencias de la Empresa, fuera de las horas ordinarias de trabajo, sin autorización expresa o conocimiento de su jefatura para su desempeño en horas extraordinarias y/o que no cuenten con el pacto por escrito a que hace referencia el artículo Nº 32 del Código del Trabajo.
m) Registrar el domicilio de la Empresa o el de cualquiera de sus dependencias, oficinas o instalaciones al momento de contraer cualquier obligación, sea esta civil, comercial, financiera, bancaria o personal con terceros; y
ñ) Negociar con terceros cualquier beneficio que otorgue la Empresa al Trabajador.
o) Fumar en lugares y recintos cerrados de la Empresa que no han sido autorizados.
p) Queda estrictamente prohibido a todo Trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

La infracción de cualquier de las disposiciones contenidas en este artículo se considerará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato sin perjuicio de la aplicabilidad de alguna causal especifica de caducidad en cada caso particular, y de las facultades de los tribunales para pronunciarse sobre esta materia.

CAPITULO VIII
DEL ACOSO SEXUAL (Ley Nº 20.005)

Artículo 27º. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En este Establecimiento serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Artículo 28º. Todo trabajador (a) de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley y la de éste reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la administración de la empresa.

Artículo 29º. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

Artículo 30º. La Empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 31. La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y R. U. T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y cuál es su dependencia jerárquica, una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 32º. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos**.**

Artículo 33º. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 34º. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 35º. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 36º. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 37º. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Titulo XVII punto Nº 1 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el Artículo 160 Nº 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 38º. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el décimo día contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el décimo quinto día (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo).

Artículo 39º. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al vigésimo día de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 40º. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el décimo quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 41º. El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 42º. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 43º. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 44º Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b del Número 1 del Artículo 160 del Codigo 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 (a). 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.

CAPITULO IX
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS.-

Articulo 45º.- Licencia por Enfermedad. El trabajador que está enfermo y no puede asistir al trabajo deberá dar aviso al empleador, dentro de las 24 horas de sobrevenir la enfermedad.

Artículo 46º. Se entiende por licencia el período en que el trabajador, por razones previstas por la Legislación Laboral vigente, no asiste al trabajo sin dejar de pertenecer a la Empresa.

Artículo 47º. El trabajador que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia. Para los efectos de validez del aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona de la Empresa, que recibe el llamado o aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de esa ausencia.

Artículo 48º..- Es obligación del empleador dar el curso correspondiente a la licencia para que los organismos pertinentes las visen y se proceda a los pagos de subsidios y demás beneficios a los que el trabajador involucrado pudiera tener acceso.

Artículo 49º. Fuera del aviso, el trabajador deberá presentar el formulario de licencia, con la certificación médica que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles contados de la fecha de iniciación de la licencia.

Artículo 50º. "Fundación Nuestra Señora de Andacollo **"** podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

ARTICULO 51º.- La empresa prohibirá al trabajador enfermo, con licencia médica que asista al trabajo o efectúe con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

ARTICULO 52º.- El **Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad**, del **Código del Trabajo**, en su **Art. 195°, inciso primero** establece " Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él".

ARTICULO 53º.- El **Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad**, del **Código del Trabajo**, en su **Art. 196°, inciso primero** establece "Para hacer uso del descanso de maternidad, se deberá presentar al Jefe del establecimiento, empresa, servicios o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo".

ARTICULO 54º.- El **Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad**, del **Código del Trabajo**, en su **Art. 198°,** establece "La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad o de descansos suplementarios y de plazo ampliado, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, de la cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que le correspondan".

ARTICULO 55º.- Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que pudiere corresponder cuando el hijo menor de un año requiere su atención en el hogar. Todo esto deberá ser acreditado como licencia médica.

ARTICULO 56º.- Durante su embarazo y hasta un año después de nacido su hijo, la mujer tendrá fuero y no podrá ser despedida si no es por causa justa y con autorización previa del juez competente.

CAPITULO X
DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

Artículo 57º. El CAPÍTULO VII del Feriado Anual y de los Permisos, del Libro I del Código del Trabajo, establece en su Art. 66° "En el caso de muerte de un hijo así como el de muerte del

cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso, adicional feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

Igualmente se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o madre del trabajador.

Estos permisos deben hacerse efectivos a partir del día del 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 a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los ampara sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor de un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

Artículo 58º. El Libro II De La Protección a los Trabajadores, Título II De la Protección a La Maternidad, del Código del Trabajo, en su Art. 195°, incisos segundo y tercero establecen:

"El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contando desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Art. 201º del Código del Trabajo, tendrá derecho al subsidio a que se refiere el Art. 198º del mismo Código".

Artículo 59º . El Trabajador con 5 días de anticipación, a la fecha de parto o adopción, deberá informar a la empresa que será Padre biológico o adoptivo, presentando documentos pertinentes, para programar internamente, su permiso paternal.

Artículo 60º. La Ley 20.166 extiende el Derecho de las Madres Trabajadoras a Amamantar a sus hijos aun cuando no exista Sala Cuna, el artículo 206 del Código del Trabajo establece "extiende el derecho a todas las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aun cuando no exista sala cuna. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de 1 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:

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

Esta Ley permite que este derecho sea ejercido ya sea en la sala cuna o en un lugar en que se encuentre el menor.

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

Asimismo se establece que este derecho a alimentar n podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

Tratándose de empresas de empresa que están obligadas a otorgar sala cuna a sus trabajadoras, el período de tiempo de 1 hora se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre".

Artículo 61º. Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso en la empresa.

Artículo 62. Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores.

Artículo 63º. Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior.

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

Artículo 64º. Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá.

Artículo 65º. El Capítulo VII del Feriado Anual y de los Permisos, del Libro I del Código del Trabajo, establece en su Art. 67° , en su inciso primero "Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración integra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca este reglamento

Artículo 66º. El feriado conforme a la legislación vigente, será otorgado por la empresa de preferencia en primavera o verano. Si el trabajador por cualquier motivo dejare de prestar servicios a la empresa antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado incluida, la fracción de días del mes en que ocurra el término de contrato.

Artículo 67º. Para los efectos del feriado anual, el día sábado siempre se considerará inhábil.

Artículo 68º. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes, así también el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriados consecutivos.

CAPITULO X
DEL PERMISO POSNATAL PARENTAL

Artículo 69º.- La madre trabajadora tendrá derecho al siguiente permiso:

1. Permiso parental de 12 semanas con un subsidio con tope de 66 UF brutas después de terminado el descanso maternal postnatal.
2. Todas las mujeres tendrán derecho a optar entre 2 formas de ejercer este permiso postnatal parental:

A). 12 semanas a jornada completa, con 100% subsidio con tope de 66UF.
B). 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio correspondiente.

3. Enfermedad grave hijo menor de un año: Si durante el ejercicio del postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la madre tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave correspondiente, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el posnatal parental.

4. Traspaso al padre:

A). Si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa

B). Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar al padre hasta un máximo de 12 semanas en media jornada.

C). En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio correspondiente se calcula en base al sueldo del padre.

D). El padre tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial.

5. Cómo se avisa al empleador: 15 días antes de comenzar el postnatal parental, la trabajadora deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo de su decisión de cómo ejercerá su derecho de posnatal parental. De no informar nada, se entenderá que hará uso de su derecho a utilizar el posnatal parental por 12 semanas completas.

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

Se mantienen lo acordado en todo lo demás:

6. No se toca ningún derecho adquirido.

7. Cobertura:

a). Beneficiadas por el nuevo sistema: Con la publicación de la ley en el Diario Oficial, la norma será automáticamente aplicable a todas las mujeres que en ese momento estén con su pre o posnatal, y además a todas aquellas que, habiendo terminado su postnatal, tienen un hijo menor de 24 semanas.

b). Mujeres se podrán acoger al nuevo postnatal parental: Todas las mujeres que son trabajadoras dependientes o independientes (temporeras, por obra o faena, honorario, cuenta propia) y, además, el 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos.

c). Podrán acogerse el beneficio y que hoy no tienen cobertura: El 100% de las mujeres cuyo último contrato fue a plazo fijo, por obra o faena, incluidas las temporeras, que no estén trabajando al momento de tener a sus hijos.

d). Situación de la trabajadora temporera: En este caso, se debe distinguir entre las trabajadoras temporeras, por obra o faena que están trabajando al momento de iniciar su prenatal y las que no están trabajando en ese momento. Para las que sí están trabajando, se les aplica el pre y postnatal de acuerdo a las reglas generales. Para aquellas que no están trabajando y por primera vez tienen este derecho, la ley incorpora entregarles el beneficio cuando cumplen con ciertos requisitos: 12 meses de afiliación previsional; 8 o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en los 24 meses anteriores al embarazo; y, que su último contrato haya sido a plazo fijo, o por obra o faena.

Para esas mujeres empieza a regir el 1 de enero de 2013.

e). Trabajadoras a honorarios o cuenta propia que cotizan independiente, cómo procede el postnatal parental: En el caso de las trabajadoras independientes (honorarios o cuenta propia), para tener su subsidio maternal, necesitan tener 1 año de afiliación previsional y 6 o más cotizaciones, continuas

o discontinuas, dentro de los 6 meses anteriores al Prenatal, pagando la cotización correspondiente al mes anterior al que empieza la licencia.

8. Prematuros y múltiples: A las madres de niños prematuros, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal.

A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.

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

Artículo 70º El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días, o el que se estipulare en los

contratos colectivos si fuese superior, en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad la ley Nº 19.620. Este derecho es irrenunciable y se hará efectivo con la sola presentación del certificado de nacimiento al

jefe directo.

Artículo 71º. Si a concurrencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la Empresa con el correspondiente certificado médico. (Art. 202 C. T.)

Artículo 72º. En todo caso está prohibido de acuerdo al Artículo 187 del código del trabajo, que la mujer embarazada desarrolle labores que:

1. La obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
2. Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo.
3. El trabajo nocturno.
4. El trabajo en horas extraordinarias, y aquél que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez (Art. 202 C. T.)
5. La madre trabajadora goza de un fuero materno que se inicia desde el primer día de embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad. (Art. 201 C. T.)

Artículo 73º. Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera puesto término al contrato de trabajo, sin la autorización del respectivo Tribunal del Trabajo, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de la matrona para que la trabajadora sea reintegrada a su trabajo, debiendo pagarse los períodos no trabajados siempre que la afectada no tuviere ya derecho a subsidio.

Artículo 74º. Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quién no gozará del fuero establecido en el Artículo 186 de este código. (Art. 195 C. T.)

Artículo 75º. Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas o puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario deberá conservárseles sus empleos o puestos de trabajo durante dichos períodos.

Artículo 76º. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de una enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tenga su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine.

Artículo 77º. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referido. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiera fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Artículo 78º. Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el 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 como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los términos señalados en el inciso anterior.

Artículo 79º. Si los beneficios procedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder. (Art. 199 C. T.)

Artículo 80º. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habérseles otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho al permiso y subsidio hasta doce semanas. A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado del menor como medida de protección (Art. 200 C. T.) La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

Artículo 81º. El Padre de un recién nacido tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual deberá hacerse efectivo exclusivamente en aquellos días en que se encuentra distribuida la respectiva jornada laboral, no procediendo, por ende, considerar para estos efectos los días que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional (Ley Nº 20.047, Art. 195). El aludido permiso, a elección del padre, podrá utilizarse desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato del Legislador, los cinco días que éste comprende deberán imputarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que puedan incidir en el periodo.

Artículo 82º. Si el padre no opta por la alternativa (señalada en el punto 4.1.) Precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como lo estime conveniente, sea de forma continua o fraccionada. El permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples. Lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.

CAPITULO X
DEL FERIADO ANUAL

Artículo 83º. Los trabajadores con más de un año de servicios en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el que se concederá en Verano considerándose siempre las necesidades de la empresa. (Art. 67 C. T.)

Artículo 84º. El año para los efectos del primer feriado se cuenta desde la fecha de inicio de la relación laboral, y para los feriados siguientes, el año comenzará a regir desde la fecha que enteró la última anualidad. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 85º. El feriado establecido en el artículo del presente reglamento, no podrá ser compensado en dinero.

Artículo 86º. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para ser 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.

Artículo 87º. Tratándose de trabajadores cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirán una indemnización por éste beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o a la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones (Art. 73 C. T.)

Artículo 88º. Todo trabajador con diez años de trabajo para uno o más Empleadores continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo sólo podrán hacerse valer diez años de trabajo a empleadores anteriores. (Art. 68 C. T.)

CAPITULO XI
DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 89º Todo el personal deberá conocer y cumplir íntegramente las normas que se encuentran contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley 16.744 artículo 67, elaborado por la Empresa, las que se considerarán parte integrante del presente Reglamento para todos los efectos legales.

CAPITULO XII

DEL USO DE INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS ELECTRONICOS O INFORMATICOS DE LA EMPRESA

Artículo 90º Toda información que se conozca en el desarrollo de los trabajos tendrá siempre un carácter restrictivo y confidencial “sólo para uso de la Empresa”, por lo que se debe custodiar

con especial celo, estando expresamente prohibido comentarla, eliminarla o entregarla a terceros no autorizados. Nunca se debe utilizar la información así conocida, en beneficio propio o de terceros, de manera contraria a las leyes o perjudicial a los intereses de la Empresa, o de sus clientes o de sus proveedores.

Artículo 91º Los Trabajadores de la Empresa utilizan una amplia gama de tecnologías en la ejecución de sus actividades, ejemplo de ellos son, teléfonos móviles, fax, Internet, correo electrónico, dispositivos de almacenamiento de información (pen drive, discos duros externos, etc.) entre otros. Por lo tanto, los Trabajadores son responsables de proteger la información de la Empresa, comunicada o almacenada mediante el uso de estos sistemas.

Artículo 92º Todas las comunicaciones electrónicas se consideran como registros de la Empresa y se prohíbe el uso y/o difusión de cualquier tipo de material ofensivo, tales como pornografía, xenofobia u otro de carácter discriminatorio, en los sistemas de información de la Empresa.

CAPITULO XIII

DEL CONTROL DE LAS INSTALACIONES POR MECANISMOS AUDIOVISUALES

Artículo 93º Debido al entorno de trabajos y proceso de la empresa, y en caso de ser necesario se controlará con mecanismos audiovisuales, exigencias técnicas, prevención de delitos y por razones de seguridad.

Artículo 94º . Estos controles audiovisuales pudiesen estar ubicados, en un plano panorámico dentro de algunas instalaciones de la empresa, como: ingresos de la empresa, Areas Administrativas, Patios, Espacios de amplio espectro visual, Perímetros de seguridad entre otros.

Artículo 95º Toda información recabada será manejada con reserva por la administración máxima de la empresa para ser analizada y establecer en caso de ser medidas de control a eventos que pudiesen afectar la seguridad del personal de la empresa, instalaciones y comunidad, pudiendo ser además compartida con los organismos de control del delitos, emergencias y o seguridad si lo requieren.

CAPITULO XIV
DEL DELEGADO DEL PERSONAL.

Artículo 96º. Los trabajadores que no estén afiliados a un sindicato de la Empresa, podrán elegir un Delegado del Personal, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituir dicho sindicato.

Artículo 97º. La función del Delegado del Personal será servir de nexo de comunicación entre el grupo de trabajadores que lo haya elegido y el Empleador, como asimismo, con las personas que se desempeñen en los diversos niveles jerárquicos de la Empresa. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las Autoridades del Trabajo.

Artículo 98º. 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 del fuero que se refiere el (Artículo 243 C. T.)

Artículo 99º. Si los trabajadores eligen al Delegado del Personal lo comunicarán por escrito a la Empresa y a la Inspección del Trabajo acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. (Art. 302 C. T.)

CAPITULO XV
DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 100º Las informaciones que deseen obtener los Trabajadores acerca de las materias relacionadas con sus derechos y obligaciones en el trabajo, serán solicitadas al Departamento de personas o su directivo.

Las peticiones o reclamos de carácter individual se podrán hacer igualmente al Jefe respectivo y/o departamento de personas. Si éste no solucionare la dificultad, el Trabajador deberá llevar su reclamo, sucesivamente, al Jefe del Área, al Subgerente y al Gerente respectivo.

Artículo 101º Las peticiones o reclamos de carácter colectivo se formularán por intermedio del Sindicato, si lo hubiere, al Jefe respectivo y al Departamento de Personal.

CAPITULO XVI
DE LAS SANCIONES

Artículo 102º Las infracciones a las disposiciones de este Reglamento Interno se sancionarán según

la gravedad que revistan, con amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y multas que no podrán exceder del 25% de la remuneración diaria del Trabajador, por el Jefe superior respectivo.

Artículo 103º. Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

Grado 1. Amonestación verbal.
Grado 2. Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.
Grado 3. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
Grado 4. Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector Comunal del Trabajo.
Grado 5.- Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria.

Artículo 104º.- El Título III del Reglamento Interno, del Libro I del Código del Trabajo, establece en su Art. 157º "En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas y reglamento internos se sancione con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse a la Inspección del Trabajo que corresponda.

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

CAPÍTULO XVII

MATERIAS RELATIVA AL TABACO

Artículo 105º. La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 10º "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

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

Artículo 106º. La Ley 20.105, que modifica la Ley 19.419 en Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece en su Art. 11º "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al aire libre:

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

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

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

CAPITULO XVIII
PROCEDIMIENTO DE RECLAMO EN CASOS DE SANCIONES

Artículo 107º El Trabajador afectado por la aplicación de una sanción podrá reclamar por escrito ante el Departamento de personas de la Empresa dentro del plazo de tres días hábiles Contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada.

Artículo 108º El departamento de personas de la Empresa recibirá al reclamante dentro de un plazo de 48 horas, contado desde la fecha en que el reclamo sea puesto en su conocimiento.

Artículo 109º El departamento de personas podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, pero deberá resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

De la sanción aplicada por la Empresa podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.
Lo recaudado por concepto de multas se destinará a incrementar los fondos de bienestar de la Empresa.
Lo dispuesto en los incisos precedentes es sin perjuicio de que puedan aplicarse cuando fuere procedente- las normas de terminación del contrato de trabajo a que se refiere el título siguiente.

CAPITULO XVIII
DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.-

Artículo 110º. Los trabajadores podrán ser despedidos o su contrato terminado de conformidad con lo establecido en los artículos 159, 160, y 161 del Código del Trabajo de fecha 24 de enero de 1994, según el procedimiento allí contemplado.

Artículo 111º. El trabajador afectado por la medida de separación o terminación de su contrato, podrá recurrir ante el Tribunal competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la fecha de separación de su trabajo, para que el Juez de la causa resuelva. En todo caso el afectado podrá pedir directamente al Empleador la reconsideración de la medida conforme al procedimiento establecido por esta reglamentación en el Capítulo Vigésimo Primero de las Informaciones, Peticiones y Reclamos.

Artículo 112º. El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiera 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 prestando servicios con conocimiento del empleador después de espirado el plazo, lo trasformara en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.
5. Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
6. Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

Artículo 113º. 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. Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada.
2. Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la Obra.

4. Abandono el trabajo por parte del trabajador entendiéndose por tal: a) Salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente; b) La negativa a trabajar sin causa justificada en faena 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 estos.
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 114º. Sin perjuicio de lo señalado en los Artículos precedentes 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 los mismos, bajas en la productividad o evaluación de desempeño docente deficiente, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Artículo 115º. La invalidez, total o parcial, no es causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en el Artículo 163 del Código del Trabajo.

Artículo 116º. Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

Artículo 117º. En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Artículo 159° y en el Artículo 160° del Código del Trabajo.

Artículo 118º. Para proceder al despido de un trabajador el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido. Si el empleador no hubiese efectuado el integro de dichas cotizaciones al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato.

Artículo 119º. Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

CAPITULO XIX
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 120º. En virtud a los dispuesto en el Artículo Nº 156 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Orden comenzará a regir en el plazo de los 30 días siguientes de la fecha en que es de conocimiento de los Trabajadores.

LIBRO II
DEL LA HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

PREAMBULO:

El presente reglamento de higiene y seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley Nº 16.744 y D.S. Nº 40, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que fue publicada en el Diario Oficial con fecha 1° de Febrero de 1968.

El artículo 67, ya mencionado, establece que, “las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los Trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los Trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado, o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas, con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que pudieran afectar a los Trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la Empresa.

La prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, requiere que tanto los Trabajadores como el empleador realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales, que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades profesionales.

Este Reglamento de Higiene y Seguridad tiene como objetivos fundamentales:

a) Hacer participar a todos los Trabajadores de “Fundación Nuestra Señora de Andacollo”, en las distintas acciones relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales, Instrucciones, Normas, Reglamentos y otros.

b) Fijar atribuciones y responsabilidades, tanto de la Empresa como de los Supervisores, Trabajadores y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En resumen, este reglamento está destinado a cautelar la realización de todos los trabajos en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación y máximo esfuerzo de todos los Trabajadores que laboran en la Empresa.

La transgresión deliberada y repetida del presente Reglamento y/o de las Normas y Reglamentos de Seguridad en el Trabajo, será considerada como una Acción de Riesgo y podrá originar una medida disciplinaria, cuyo propósito fundamental es crear una conciencia de seguridad en el trabajo.

CAPITULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Definiciones. Con la finalidad de usar un lenguaje común y adecuado en Prevención de Riesgos, para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

TRABAJADOR:
Toda persona que en virtud de un contrato de trabajo preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba una remuneración, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Decreto N°101,
Art. N°1.

JEFE INMEDIATO:
La persona que tiene personal y recursos materiales a su cargo para la ejecución de un trabajo, tales como, Jefe de Área, Jefe de Unidad, Rector (a), Representante Legal, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Supervisor inmediato el de mayor jerarquía.

EMPRESA:
La Entidad Empleadora que contrata los servicios del Trabajador, en este caso "Fundación Nuestra Señora de Andacollo"

DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS:
Organización dirigida por un profesional autorizado legalmente bajo registro nacional por el Ministerio de Salud a cargo de la implementación y establecer medidas de control de los riesgos bajo la Ley 16.744 y sus Decretos respectivos.

ORGANISMO ADMINISTRADOR:
Se entiende por Organismo Administrador a la institución que administra el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estipulado en la Ley Nº 16.744, corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad.

RIESGO PROFESIONAL:
Combinación de la probabilidad y la consecuencia(s) de ocurrencia de un evento identificado como peligroso al que está expuesto el Trabajador y que pueda provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:
El conjunto de elementos recomendables y necesarios, que permita al Trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin riesgo para su integridad física.

ACCIDENTE DEL TRABAJO:
Definición Legal: "Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte". Son también accidentes del trabajo, los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Art. 5° Ley N°16.744.

ENFERMEDAD PROFESIONAL:
Definición Legal: "Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte ".

ACCIDENTE DE TRAYECTO:
Definición Legal: “Los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación del Trabajador y el lugar de trabajo y viceversa”. Art. 5º, Ley Nº 16.744.

ACCIDENTES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:
Evento no deseado que puede resultar en muerte, enfermedad, lesiones y daños u otras pérdidas.

PRIMEROS AUXILIOS:
Es la atención que se le da a un lesionado o enfermo, en el terreno mismo, mientras se logra la atención de un facultativo.

CONDICIONES INSEGURAS:
Son las alteraciones o modificaciones del ambiente físico de trabajo que generan en él cualidades negativas que puedan causar accidentes.

ACCIÓN INSEGURA:
Acto u omisión ejecutado por los individuos en el ambiente de trabajo, de manera que la resultante son accidentes, en su persona y/o a terceros.

ADMINISTRACION DELEGADA:
Es la entidad empleadora que, en la forma y condiciones establecidas en la Ley Nº 16.744 toman a su cargo el otorgamiento de las prestaciones médicas económicas derivadas del seguro, exceptuadas las pensiones.

ZONA DE TRABAJO:
El lugar en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más Trabajadores.

Artículo 2º. El presente Reglamento es obligatorio para todos los Trabajadores de “Fundación Nuestra Señora de Andacollo”, sin exclusión de ningún nivel.

Artículo 3º. Al convenir contratos de trabajos con otras firmas nacionales o extranjeras, éstas deberán acatar, en forma obligatoria, todas las Normas de Prevención de Riesgos establecidas por el Departamento de Prevención de Riesgos de “Fundación Nuestra Señora de Andacollo” para sus Trabajadores. El cumplimiento de esta disposición será controlado por los Administradores de los Contratos y por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.

Artículo 4º. Todo Trabajador que ingrese a la Empresa o cambie de funciones, deberá recibir una instrucción adecuada en seguridad industrial y dirigida para las labores que deberá desempeñar dentro de la Empresa.

CAPITULO II
DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 5º Será obligación de todos y cada uno de los Trabajadores, en sus distintos niveles, conocer y cumplir las disposiciones y normas contenidas en el presente Reglamento.

Toda norma o disposición preventiva o correctiva, relativa a la seguridad e higiene del trabajo, que adopte la Empresa con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Reglamento, se

informarán a través de medios de comunicación formal y oficial de la Empresa y se entenderán incorporadas automáticamente a él, teniendo por lo tanto, igual respaldo legal para exigir su cumplimiento.

Artículo 5º Todo Trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la Empresa, esto por efecto de los posibles accidentes del trayecto.

Artículo 6º Todo Trabajador deberá conocer perfectamente:

a) El uso correcto de todos los elementos y equipos de protección personal que se le hayan asignado.

b) Ubicación y uso de elementos de primeros auxilios, extintores de incendio y vías de evacuación en su lugar de trabajo.

Artículo 7º Todos los Trabajadores deberán respetar las normas de higiene y seguridad en la Empresa a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y/o accidentes.

Artículo 8º De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa está obligada a proteger a todo el personal de los riesgos del trabajo, entregándole al Trabajador, cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, los elementos de protección personal que sean necesarios, según la labor a desempeñar.

Será obligación de todos los Trabajadores usar el equipo de protección personal que les proporcione la Empresa.

Todo extravío o deterioro de equipo y/o elementos de protección personal, deberá ser comunicado en forma inmediata al Supervisor para que tome las medidas necesarias de reemplazo.

Todo elemento o equipo de seguridad que deba adquirir la Empresa para sus Trabajadores, deberá contar, previamente, con las especificaciones técnicas dadas por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.

Todo elemento de seguridad es de propiedad de la Empresa por lo que la empresa se reserva el derecho de solicitar su devolución al trabajador que finaliza su vínculo laboral con la empresa, en caso de no ser devuelto la empresa podrá realizar los descuentos pertinentes al trabajador.

Artículo 9º Los Trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso apropiado de herramientas, maquinarias, implementos e instalaciones en general.

Deberán, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

Artículo 10º Todo Trabajador deberá conocer y cumplir fielmente, las normas de seguridad, que emita el Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario u otras Áreas de la Empresa, que tengan directa relación con su seguridad, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N°16.744 y sus decretos complementarios, vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la Empresa.

Todo Trabajador deberá informar a su Supervisor inmediato, su falta de conocimiento en el uso de cualquier equipo de protección personal, máquinas, herramientas, elementos de trabajo o la inexperiencia en las tareas encomendadas, para su correspondiente adiestramiento.

Artículo 11º Todo Trabajador deberá dar aviso a su Jefe Directo o a cualquier ejecutivo de la Empresa en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, equipos, personas o ambiente en el cual trabaje.

Artículo 12º El Trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos de extinción de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, los que deberán mantenerse despejados de obstáculos, como asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo velar por la debida instrucción del personal al respecto, siendo solicitada en caso necesario al Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 13º Todo Trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la Empresa para estos casos.

Artículo 14º Deberá darse cuenta al Supervisor inmediato, inmediatamente después, de haber ocupado el extintor de incendio para proceder a su recarga.

CAPITULO III
DEL CONTROL DE SALUD.

Artículo 15º. Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional. La Empresa podrá exigirle al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo 16º. Todo trabajador al ingresar a la Empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo 17º. El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

CAPITULO IV
PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

Artículo 18º Todo Trabajador que sufra un accidente del trabajo, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su Supervisor inmediato.

Artículo 19º Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su Jefe Inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo

estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Supervisor, el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador, lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe Directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar la o las causa(s) que lo produjeron.

Deberá enviar al Organismo Administrador y al Área de Prevención de Riesgos, la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente.

El Departamento de Prevención en conjunto con la Jefatura Directa del trabajador realizarán las investigaciones del accidentes, cuando lo estime necesario, o cuando sea solicitado por la Empresa.

Artículo 20º El Trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un «Certificado de Alta» dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del respectivo Jefe Administrativo.

Artículo 21º En caso de accidente será responsabilidad y obligación de:

1) Los Trabajadores en general:

a) Comunicar el accidente al Jefe de inmediato, en lo posible dentro de su estado de salud.

b) Dicha denuncia deberá hacerse inmediatamente una vez ocurrido.

c) Si por el accidente sufrido no se requiere el envío de ambulancia, el Trabajador deberá concurrir al Centro de Atención del Organismo Administrador más cercano a su lugar de trabajo.

Si la lesión es grave y el traslado debe ser inmediato, llame rápidamente a los números telefónicos dispuestos por el Organismo Administrador para el envío de una Ambulancia que lo trasladará.

d) Informar en el Centro Asistencial donde se atienda, que se trata de un accidente del trabajo, describiendo lo ocurrido, señalando el nombre de la Empresa donde trabaja y/o mostrando la credencial de Trabajador afiliado a dicho Organismo Administrador.

e) En caso de presentar reposo, el trabajador deberá informa de inmediato a la empresa y hacer llegar el certificado de atención respectivo a la Administración de la Empresa para gestionar su licencia.

2) Los Jefes Directos en general:

a) Prestar el máximo de cooperación para lograr la atención médica del accidentado, con la mayor brevedad.

b) Informar de inmediato el accidente del trabajo al Departamento de Prevención de Riesgos y a la Administración de la Empresa.

3) La Administración

a) En el plazo de 24 horas deberán enviar al Área de Seguridad y Salud Laboral la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT), que es el documento oficial que la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales reconoce para otorgar la atención de los accidentados en los centros asistenciales del Organismo Administrador.

b) Informar al Departamento de Prevención de Riesgos para su seguimiento a las acciones a seguir.

c) En caso de recibir del trabajador una acta de “Reposo Medico”, deberá gestionar en forma inmediata y enviar la documentación necesaria al Organismo Administrador del Seguro.

4) El Departamento de Prevención de Riesgos

d) Investigar acuciosamente el accidente, concurriendo al lugar de los hechos, entrevistando al afectado y testigos, de modo que el informe interno que se prepare refleje lo que realmente ocurrió. En dicho informe deberán constar las causas que lo produjeron y las medidas tomadas para evitar su repetición.

Artículo 22º El incumplimiento de la obligación de denunciar un accidente de trabajo o enfermedad profesional al Organismo Administrador, podrá dar origen a una sanción hacia la Empresa, de acuerdo a lo establecido en la Ley N°16.744.

Artículo 23º En caso de ocurrir un accidente de trayecto, la víctima, sus compañeros de trabajo o parientes, deberán comunicar el hecho a su Jefe Directo o Administración.

Ante la ocurrencia de un accidente del trayecto se deben tener presente las siguientes consideraciones:

a) Que al no haber una Jefatura Directa del empleador, es el Trabajador el que debe probar que el accidente ocurrió en el trayecto directo.

b) Considerando que no es el Organismo Administrador, ni la Empresa, sino la ley que por medio del inciso 2° del artículo 7° del Decreto Reglamentario 101, la que determina, en forma imperativa, los medios de prueba, es que debe acreditar el hecho mediante alguno de los siguientes medios:

1° Constancia en Carabineros de Chile.
2° Certificado de Centro Asistencial donde haya sido atendido.
3° Dos testigos o por otros medios fehacientes.

Artículo 24º Los Trabajadores accidentados a causa de una fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producido intencionalmente por ellas, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en el artículo 29 de la ley Nº 16.744.

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo, ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el empleado en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al Organismo Administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate.

Artículo 25º Todos los Trabajadores tienen la obligación de cooperar con la investigación del accidente, con el objeto de determinar sus causas.

Artículo 26º Todo Trabajador deberá dar aviso inmediato a su Supervisor o a cualquier ejecutivo de su área en la Empresa en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias o equipos, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

Artículo 27º El Área de Seguridad y Salud Laboral realizará investigaciones de accidentes a través de su personal especializado cuando lo estime necesario, o cuando sea solicitado por la Empresa, sin perjuicio de las funciones que la Ley les encomienda directamente a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 28º Los Trabajadores, bajo su exclusiva responsabilidad, podrán hacer uso de las dependencias Deportivas con las que cuenta la Empresa, para actividades particulares antes o después de la jornada de trabajo. Estas actividades no tienen la cobertura de la ley Nº 16.744.

Asimismo, el uso de las dependencias ya señaladas en horario de colación, no da derecho a la cobertura de la ley Nº 16.744.

Se prohíbe expresamente el uso de las dependencias deportivas para actividades particulares dentro de la jornada de trabajo.

Las actividades deportivas extra laborales, son de carácter voluntario y por ello no opera la cobertura de la ley Nº 16.744.

El uso de las dependencias deportivas deberá realizarse conforme a lo establecido en los reglamentos respectivos.

CAPITULO V
DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 29º Queda prohibido a todo Trabajador de la Empresa, la ejecución de los siguientes actos:

a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, consumir durante las horas de trabajo bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes e introducir cualesquiera de estos elementos en los locales, oficinas o instalaciones de la Empresa.

b) Fumar o encender fuego en lugares en que la Empresa ha prohibido hacerlo, en lugares públicos de la Empresa, cuando se comparten oficinas, o donde esté expresamente señalizado y/o establezca la normativa legal vigente.

c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo, solo se puede realizar en los comedores establecidos y habilitados por la empresa (comedor de media, básico).

d) Entrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.

e) Chacotear, Jugar, Empujarse, Reñir o discutir dentro del recinto de la Empresa y a la hora que sea.

f) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún Trabajador o el registro de hora de salida.

g) Tratarse por su propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente del trabajo.

h) Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de los ojos o heridas de algún accidentado.

i) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.

j) Negarse a proporcionar información, relacionada con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos en el trabajo.

k) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.

l) Trabajar sin el debido equipo de protección personal o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona.

m) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la Empresa o asignados a otro compañero de trabajo.

n) Ejecutar operaciones en equipos sin ser el encargado de ellos o sin tener la debida autorización para hacerlas.

o) Usar calzado que pueda producir resbalones o torceduras.

p) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.

q) Realizar un trabajo en que explícitamente exista riesgo de accidente, sin planificación previa.

r) Adoptar actitudes o cometer acciones temerarias.

s) Portar armas de cualquier especie en las faenas o establecimientos de la Empresa, Salvo que por su función esté oficialmente autorizado para ello.

t) Administrarse o aplicar a otros medicamentos sin prescripción médica autorizada, en caso de haber sufrido alguna lesión, siempre que dichos tratamientos no sean de primeros auxilios.

u) Trabajar en altura padeciendo de vértigos, mareos, náuseas o epilepsia, realizar trabajos que exigen esfuerzo físico padeciendo de insuficiencia cardiaca.

v) Agredir de forma física y/o verbal mediante improperios, faltas de respeto a cualquier trabajador de la empresa sea superiores o pares.

CAPITULO VI
DEL COMITÉ PARITARIO

Artículo 30º De acuerdo con la legislación vigente, Decreto N°54 de la ley N° 16.744, en toda Empresa, sucursal o agencia en que trabajan más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los Trabajadores, 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.

Artículo 31º Si la Empresa tuviera faenas distintas en el mismo lugar o en diferentes lugares, encada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que cumpla con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 32º El Comité Paritario de Higiene y Seguridad estará compuestos por tres representantes del empleador y tres representantes de los Trabajadores de la misma, en calidad de titulares. Por cada miembro titular se designará otro en carácter de suplente, en el caso del empleador, y se elegirá otro en carácter de suplente, en el caso de los Trabajadores.

Artículo 33º La elección de los representantes de los Trabajadores se hará por votación directa y serán elegidos como titulares aquellos que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que sigan en orden decreciente.

Artículo 34º Para ser elegido representante de los Trabajadores, es decir, ser miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se requiere:

a) Tener más de 18 años.

b) Saber leer y escribir.

c) Encontrarse, actualmente, trabajando en la respectiva Empresa o faena y haber pertenecido a la Empresa un año como mínimo.

Artículo 35º Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la Empresa, faena, sucursal o agencia.

Artículo 36º El Comité designará un Presidente y un Secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 37º Tanto el empleador como los Trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad proporcionándole la información relacionada con las funciones que les corresponda desempeñar.

El experto de Prevención de Riesgos, formará parte, por derecho propio, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

Artículo 38º El Comité Paritario de Higiene y Seguridad se reunirá en forma ordinaria una vez al mes, pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los Trabajadores y uno de la Empresa, o cuando así lo requiera el Área de Seguridad y Salud Laboral o el Organismo Administrador.

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

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la Empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo,

pero en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Artículo 39º El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurran un representante del empleador y un representante de los Trabajadores.

Artículo 40º

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 41º Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad durarán dos años, en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

"En las Empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los Trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los Trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la Empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una Empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la Empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los Trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas personas." (Ley Nº 19.069, Art. 32).

Artículo 42º Cesarán en sus cargos los miembros del Comité que dejen de prestar servicios en la Empresa.

Artículo 43º El Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá actuar en forma coordinada con el Área de Seguridad y Salud Laboral. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá, sin ulterior recurso, el Organismo Administrador.

Artículo 44º Si la Empresa, por el número de Trabajadores que ocupa (menos de 100 Trabajadores) no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, en caso de desacuerdo entre ellos, resolverá, sin ulterior recurso el Organismo Administrador.

Artículo 45º Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

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 del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.

d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador.

e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

f) Cumplir las demás funciones o misiones, que le encomiende el Organismo Administrador.

g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los Trabajadores.

Artículo 46º Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dura la Empresa, faena, sucursal o agencia.

CAPITULO VII
DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS

ARTICULO 47°.- Será responsabilidad de los Jefes directos, velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea, por este reglamento, por el Comité Paritario, por el Departamento de Prevención o por la Asociación Chilena de Seguridad.

CAPITULO VIII
DE LA PREVENCION DE INCENDIOS

Artículo 47º Todo Trabajador que actúa como Monitor o Brigadista en el plan de actuación ante emergencias deberá conocer la ubicación de los equipos contra incendio con que cuenta su zona de trabajo, saber su modo de uso y aplicación según el tipo de fuego que deba controlarse.

Artículo 48º Cada Trabajador deberá informar a su Jefatura o al Área de Seguridad y Salud Laboral si observa algún extintor descargado o que presente alguna anormalidad.

Artículo 49º Al término de cada jornada de trabajo, el Trabajador deberá dejar desconectadas las estufas, calentadores de agua y cualquier otro artefacto que genere calor.

Artículo 50º Cuando se efectúen trabajos de soldadura u otros procesos que generen calor o chispas, deberá contarse con un extintor portátil a la mano.

Artículo 51º Cuando ocurra un amago de incendio, el Trabajador que se percate de ello, si se encuentra entrenado en el uso de equipos contra incendio, deberá actuar usándolos y dar la alarma a quienes se encuentren cerca.

Artículo 52º En las diferentes áreas de la Empresa podrán encontrarse equipos de extinción de incendio de los siguientes tipos:

CLASE	TIPO DE MATERIAL	AGENTE EXTINTOR
A Sólidos	Madera Papel Cartón Plástico Textil	Polvo Químico Seco (PQS)
B Líquidos Inflamables	Bencina Grasa Pintura Gas Parafina	Polvo Químico Seco (PQS) Bióxido de carbono (CO2)
C Equipos Eléctricos Energizados	Motor Interruptor Computador Cable Tablero Eléctrico	Polvo Químico Seco (PQS) Bióxido de carbono (CO2)

Artículo 53º El acceso a los equipos contra incendio deberá mantenerse despejado e informar al Área de Seguridad y Salud Laboral o Servicios Generales, en forma inmediata, cuando se hayan ocupado, para proceder a su recarga.

Artículo 54º Si comienza un incendio de mayores proporciones, cada Trabajador deberá ceñirse al

plan de evacuación con que cuente su área con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

CAPITULO VIII
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 55º En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo Nº 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Empresa se obliga a:

Informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Empresa.

En especial, se debe informar sobre los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en su trabajo.

Asimismo, la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de exposición permisibles de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que se deben adoptar para evitar tales riesgos.

Mantener equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que pudieran presentarse en los sitios de trabajo.

Informar de lo precedentemente descrito a través del Área de Seguridad y Salud Laboral y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los Trabajadores o cuando se inician actividades que implican riesgos.

Los riesgos más frecuentes a los que están expuestos los Trabajadores de la Empresa, así como sus consecuencias y las medidas preventivas más elementales respecto de cada uno de ellos, son los que se indican en el cuadro siguiente:

PELIGROS/RIESGOS	MEDIDAS DE CONTROL
De Golpes (heridas, Luxaciones, Hematomas,TEC, Fracturas)	Transitar fuera de la zona de apertura de puertas, Asegurar puertas y ventanas con elementos aseguradores, Mantenerse alejado (a) de juegos con proyección de elementos. Mantener espacio adecuado para el trabajo. Mantener el orden y aseo. Caminar con atención a las condiciones de la zona de tránsito y del entorno ambiental.
Caídas a mismo nivel (TEC, Fracturas, Luxaciones)	Utilizar pasamanos en escaleras, No obstaculizar la vista del piso al llevar cargas con ambos brazos y manos, No correr al subir y bajar escaleras, Observar su senda y definir su trayecto seguro, Utilizar zapatos con cordones bien amarrados, Utilizar zapatos tacos bajos (recomienda menor a 5 cms).
Caídas a distinto nivel	. Utilizar solo escalera tipo tijeras y/o plataformas especialmente diseñadas para trabajar sobre ellas, Al realizar trabajos sobre 1.80 metros sobre el nivel del piso y sobre plataformas utilizar arnés de Seguridad con cuerdas de Seguridad y casco, manteniéndose asegurado a una estructura solida y resiste en todo momento.
Proyección de Partículas (Lesiones Oculares, Quemaduras)	Uso de lentes de seguridad y/o protectores faciales en caso de realizar trabajos con proyección de alguna partículas solida o líquida riesgosa.
Cargas/Trabajos Pesados (Lumbago, Esguince, Trauma a la columna)	Levantar cargas flectando las piernas y manteniendo espalda recta, No cargar más de 50 kilos para los hombres y no más de 20 kilos para mujeres, Mantener las manos y el cuerpo alejado de cargas suspendidas y puntos de aprisionamiento, Utilizar las herramientas y su uso correcto. Utilizar equipos rodantes para traslado de cargas (carros). Mantener una correcta postura de la espalda en asientos. Realizar pausas de trabajo en caso de digitación superior a 20 minutos.

Elementos Cortantes (Cortes, amputaciones)	Utilizar equipos de protección anti cortes (guantes) al maniobrar elementos cortantes (vidrios o bordes con filo), Posicionar manos alejadas a lo menos de 15 cms del punto de corte con sierras. Al utilizar cuchillos realizar el corte hacia afuera (alejado del cuerpo).
Accidentes de Transito (atropellos, Volcamiento, Choque-colisión)	Transitar por lugares demarcados y señalizados, Utilizar ropa de alta visibilidad en caso de trabajos en calles y caminos públicos, Respetar la señalización de tránsito. Conducir solo vehículos autorizados y con su respectiva licencia de conducir.
Electricidad (Quemaduras, Paro cardio respiratorio)	No manipular elementos eléctricos (cajas eléctricas) si no está autorizado y en conocimientos por la administración, Revisar antes de su uso y mantener extensiones eléctricas. No disponer elementos con agua cerca de equipos energizados, No sobrecargar extensiones eléctricas
Radiación Solar (quemaduras a la dermis)	Utilizar gorros cubrenucas. Utilizar ropa manga larga y/o bloqueador solar si están expuestas en forma constantes al sol.
Ruido (Hipoacusia)	Utilizar equipo de protección auditiva (fonos o tapones) cuando realicen trabajo en ambientes con ruidos superiores a 80 decibles.
Productos Químicos (Dermatitis, Intoxicación, Envenenamiento)	En caso de aplicar y diluir productos químicos hacerlo de acuerdo a lo prescrito en las etiquetas de seguridad de los productos, Mantener rotulado los envases de acuerdo a sus productos, Mantener productos en envases originales, Mantener en forma ordenada los productos en sus estantes o casilleros. Utilizar los equipos de protección personal indicados en las etiquetas de seguridad de los productos.
Polvo y/o partículas sólidas en suspensión (Alergias, Silicosis)	Utilizar protectores respiratorios en ambientes con polvo en suspensión.
Agentes Biológicos (bacterias, Virus, Contaminación)	Uso de respiradores y guantes PVC o quirúrgicos al manipular basureros y/o residuos clínicos
Trastornos de la voz	No grite, busque otras formas para llamar la atención tales como: ubicarse en otra parte de la sala, golpear la mesa con un lápiz, utilizar sonidos con las palmas, u otras. Se recomienda no consumir caramelos de menta si se presenta irritación de garganta, sequedad, ronquera, picazón, etc. Es mejor usar los cítricos, y sobre todo los que son a base de miel natural y limón, En ambientes calurosos, la voz es más propensa a deteriorarse por falta de humedad. Otro aspecto, que debe considerar son las ropas que utiliza que sean de un material que permita la evaporación de la transpiración, de tal manera que no quede húmeda la ropa y pueda secarse rápidamente. Las prendas que se usan durante la emisión vocal no deben oprimir el cuello ni la zona abdominal e impedir movimientos respiratorios, Cuando se produce un resfrío o catarro, además de consultar al médico, debe beber mucho líquido, junto con descansar la voz. Evite toser en forma brusca así como el carraspeo exagerado. Cuando la nariz se tapa por efecto de un resfrío no se debe usar inhaladores mentolados, salvo por prescripción médica. Los lavados de suero fisiológico o agua salina despejan la nariz. No se recomienda hacer uso de la voz en estados de agotamiento físico, en especial al estar fatigado o depresivo. Es necesario destinar breves períodos de tiempo para reposar la voz durante el día. (Asociación Chilena de Seguridad).

CAPITULO IX
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

ARTÍCULO 80°.- De acuerdo a lo que establece la **Ley Nº 20096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono**, en su en su **Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección**, en su **Art. 19º** menciona " "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos **184°** del **Libro II** del **Código del Trabajo** y **67°** de la **ley Nº 16.744**, el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo"

ARTÍCULO 81º.- El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo a al índice de UV descritas a continuación.

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1	No Necesita Protección	• Puede permanecer en el exterior.
2		
3	Necesita Protección	• Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día. • Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. • Use gafas con filtro uv-b y uv-a
4		
5		
6		
7		
8	Necesita Protección Extra	• Evite salir durante las horas centrales del día. • Busque la sombra. • Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero. • Use gafas con filtro uv-b y uv-a.

Artículo 56º Todo Trabajador, que por su condición de trabajo, sistemática y permanente, deba estar expuesto a la intemperie y a la radiación ultravioleta (U.V.). previa evaluación de exposición al riesgo, deberá solicitar a su Jefe de Área se le provea de la protección que el caso amerite.
Este artículo está regulado, por la Ley Nº 20.096, sobre Mecanismos de Control Capa de Ozono, transcribiendo el artículo correspondiente:
"Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 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.

Algunas medidas de control :
• Entrega de Gorro com vicera completa
• Lentes de Sol con protección U.V
• Bloqueador Solar.

Así mismo se verificará en forma diaria a través de la Dirección de Meteorología la Radiación solar del día, siendo informado a través del mural informativo del Departamento de Prevención de Riesgos y Comité Paritario.

CAPITULO X
DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL (LEY Nº 20.001, DE VIGENCIA 05.08.2005)

Artículo 57º Todo Trabajador, cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas. El Peso Máximo de Carga Humana está **regulada por la Ley Nº 20.001**, que se traduce en lo siguiente:

"Título V DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

Art. 211-F.- Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del Trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

Art. 211-G.- El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

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

Art. 211-H.- Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Art. 211-I.- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Art. 211-J.- 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.".

CAPITULO XI
DE LAS SANCIONES

Artículo 58º Cualquier acto que signifique infringir las disposiciones del presente Reglamento, o el no cumplimiento de las normas e instrucciones de prevención y seguridad establecidas en la Empresa, será sancionado en la forma que se indica en los preceptos siguientes:

Artículo 59º (ART. 20 DECRETO 40)

Este reglamento contempla sanciones a los Trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los Trabajadores, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley Nº16.744.

Artículo 60º Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

CAPITULO XII

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS Artículo 19º (Art. 76, Ley 16.744)

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

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

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

Artículo 19º (Art. 77, Ley 16.744)

"Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo 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**."**

ARTÍCULO 64 (Art. 77 bis, Ley 16.744)

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica o ante la 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 de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

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

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

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley Nº 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 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 a que éste le corresponda solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.

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

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

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

Artículo 19º (Art. 76 Decreto 101)

"Corresponderá, exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

Sin embargo, respecto de los Trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones."

Artículo 19º (Art. 79, Decreto 101)

"La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley."

Artículo 19º (Art. 80, Decreto 101)

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

Artículo 19º (Art. 81, Decreto 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 la recepción de dicha carta."

Artículo 19º (Art. 90, Decreto 101)

"La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:
a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley 16.395; y,
b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79".
La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 19º (Art. 91, Decreto 101)

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

Artículo 19º (Art. 93 Decreto 101)

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

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 61º De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 40, Título V, Artículo N° 15, este Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Área de Seguridad y Salud Laboral o del Comité Paritario de la Empresa.

Artículo 62º En virtud a los dispuesto en el Artículo Nº 156 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad comenzará a regir en el plazo de los 30 días siguientes de la fecha en que es de conocimiento de los Trabajadores.

C. c. Seremi de Salud Coquimbo.-

C. c. Inspección Provincial del Trabajo.-

C. c. Asociación Chilena de Seguridad.-

C. c. Trabajadores.-

C.c. Sindicato de Trabajadores CNSA

LA SERENA, SEPTIEMBRE DE 2013

CERTIFICADO DE ENTREGA

En La Serena , a ……..… de ……de 20…....., en conformidad con lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, se certifica mediante el presente documento la entrega del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de **Fundación Nuestra Señora de Andacollo**.

Yo,…….., Rut: …… , contratado para realizar el trabajo de : ……..... ……, certifico la entrega del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Fundación Nuestra Señora de Andacollo, el cual me comprometo a leer y cumplir a su cabalidad, asimismo utilizar los artículos de seguridad que la empresa me proporciona para realizar mis actividades en forma segura.

_____ _____

Firma del trabajador

Magaly Villaseca Díaz
Rectora

La Serena , 2013, Versión 2