REGLAMENTO INTERNO ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

DEMARCO S.A.

RECIBO

Recibí de la Empresa **DEMARCO S.A.** En forma gratuita, un ejemplar del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

De acuerdo a lo estipulado en el Articulo Nº 14 del Decreto Supremo Nº 40 de la Ley Nº 16.744 y los artículos Nº 153 al 157 del Código del Trabajo.

Dicho Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

RECIBO

Recibí de la Empresa **DEMARCO S.A.** En forma gratuita, un ejemplar del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

De acuerdo a lo estipulado en el Articulo Nº 14 del Decreto Supremo Nº 40 de la Ley Nº 16.744 y los artículos Nº 153 al 157 del Código del Trabajo.

Dicho Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad es parte integrante del contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador cumplir fiel y estrictamente las disposiciones contempladas en su texto desde la fecha de su contratación y/o entrega del presente ejemplar.

PREÁMULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa **"DEMARCO S.A."** que el presente Reglamento de Orden, Ética e Integridad y Buenas Practicas en el Trabajo, Higiene y Seguridad se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo, (DFL Nº1), en el artículo 67º de la Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del y Ministerio del Trabajo y Previsión Social,). El artículo 67º 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.

Las normas contenidas en este reglamento son de obligatoria aplicación tanto, para el trabajador como para la Empresa, a través de su articulado se pretende establecer los marcos generales en que deben desarrollarse las relaciones laborales y humanas al interior de la Empresa a fin de lograr relaciones armónicas entre ésta y cada trabajador y, a su vez, de éste con cada uno de los compañeros de labores con lo cual, se favorecerá la creación de condiciones para obtener un lugar seguro para trabajar, reduciendo los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al mínimo, y un ambiente favorable para lograr un alto estándar de calidad que reduce en un crecimiento sostenido de la empresa y en un cada vez mayor bienestar económico y social de sus trabajadores y de sus familiares.

La Empresa generará las condiciones que permitan a cada uno de sus trabajadores desempeñarse en un ambiente laboral digno; para ello, tomará las medidas que estime necesarias en conjunto con el Comité Paritarios de la Empresa para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

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

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

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden (presentadas en el TITULO I), e Higiene y Seguridad (presentadas en el TITULO II) son los siguientes:

a) Dar a conocer a los trabajadores de la Empresa todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.

b) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
c) Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc. Es decir, el Derecho a Saber.

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

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

TITULO I

NORMAS DE ORDEN INTERNO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º:-Toda persona interesada en ingresar a trabajar para la empresa **DEMARCO S.A.,** deberá completar la solicitud de ingreso que se le entregará, la que contendrá a lo menos, los antecedentes que determine el Departamento de Recursos Humanos.

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

Toda persona que postule como trabajador de la empresa deberá presentar los antecedentes que se mencionan a continuación:

ARTICULO 2º.-Este Reglamento debe tenerse por complementario de los respectivos Contratos de trabajos de cada uno de los trabajadores, por lo que, por consiguiente, el personal está obligado al estricto y fiel cumplimiento de las disposiciones que contiene su texto.

CAPÍTULO II

DEL INGRESO

ARTICULO 3º.- Toda persona interesada en ingresar a trabajar para la empresa **DEMARCO S.A.,** deberá completar la solicitud de ingreso que se le entregará, la que contendrá a lo menos, los antecedentes que determine el Departamento de Recursos Humanos.
Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Empresa, según el cargo o función a que postule el interesado.

Toda persona que postule como trabajador de la empresa deberá presentar los antecedentes que se mencionan a continuación:

a) Curriculum Vitae
b) Cédula de Identidad - Rut.
c) Certificados de Estudios o Título Profesional.
d) Certificado Afiliación Previsional.
e) Certificado Afiliación Organismo de Salud.
f) Certificados civiles para el cobro de Asignaciones Familiares.
g) Los Varones Certificado de Situación Militar
h) Certificado de Antecedentes (Con un máximo de 15 días de la fecha de emisión).

i) Dos Fotos tamaño Carné. (Con Nombres y Rut)
j) Contrato de trabajo y finiquito del último empleador si lo hubiera tenido.
k) Disposición a efectuarse exámenes médicos que la empresa considere necesarios.
l) Los demás que se requieran en casos especiales.
m) Si hubiere sido trabajador de otra empresa anteriormente, los documentos que acrediten que se encuentra al día el pago de sus cotizaciones previsionales de salud y de impuestos correspondientes, como asimismo, copia del aviso de cesación de servicios del empleador anterior y finiquito, si lo hubiere;
n) Si el trabajador fuere menor de dieciocho años y el trabajo para el cual postule sea compatible con aquél que pueda desarrollar, según la legislación vigente, autorización de las personas que deban otorgarla, de acuerdo al Código del Trabajo.

ARTICULO 4º. Es obligación del trabajador al ingresar, entregar los documentos, antecedentes e informaciones a que se refiere el artículo tercero. Si la comprobación posterior de los Antecedentes presentados se determina que para ingresar a la Empresa se hubieran presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, de conformidad al artículo 160 de Nª 1 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 5°.-Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados en la solicitud referida en el Artículo 3º, el trabajador deberá comunicarlo al Departamento de Personal, en el mismo mes de producirse las variaciones, con los certificados pertinentes.

ARTÍCULO 6°.-El trabajo de los varones y de las mujeres se contratará de acuerdo a las indicaciones que señale la legislación vigente, especialmente en cuanto a su capacidad para contratar u otras normas relativas al trabajo de éstos.

ARTÍCULO 7°.-Si la comprobación posterior respecto al ingreso del trabajador se presentó documentación falsa o adulterada, será causal de terminación inmediata de su contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

CAPÍTULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 8º. El trabajador que, cumpliendo los requisitos señalados en el artículo Nº 3, fuera aceptado para ingresar a la Empresa deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al de su iniciación de actividades, el respectivo contrato de trabajo o de 5 días, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a 30 días; dicho contrato se extenderá en triplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y dos en poder del empleador, en el cual se certificarán bajo firma del trabajador, la recepción del mismo.

ARTICULO 9º. Tratándose de menores de 18 años de edad, el contrato deberá ser firmado por el menor y su representante legal o, en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cargo o cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá obtener la autorización del Inspector de Trabajo respectivo.

Tratándose de estudiantes que realicen su práctica en la Empresa, en sus convenios de Becas deberá contemplarse los derechos y obligaciones de los mismos, ateniéndose las partes al efecto a las normas del Código del Trabajo.

ARTICULO 10º.- "En materia de Protección a la Maternidad, el Código del Trabajo", establece en su Art. 194°, inciso cuarto, que:

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez".

ARTICULO 11°.-El contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a la ley:

a) Todo contrato deberá indicar lo dispuesto por el Enunciado General de los Contratos Colectivos, es decir: "Con esta fecha, ante el Notario Público, la Ilustre Municipalidad, adjudicó y contrató a **DEMARCO S.A.,** en propuesta Pública los servicios de Recolección y Limpieza de Calles, en las siguientes Comunas, después de un proceso de Propuesta Pública. Con el sólo y exclusivo propósito de cumplir con dicho servicio, **DEMARCO S.A.**, ha celebrado contratos de trabajo para esta **Faena** con el número de trabajadores necesarios para cumplir con la propuesta.
b) Lugar y fecha del contrato.
c) Individualización de las partes, con indicación de nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
d) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
e) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
f) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
g) Plazo del Contrato y
h) Demás pactos que acordasen las partes.

ARTICULO 12º.-Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes, se consignará por escrito, firmando ambas partes los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderá que forman parte integrante del contrato de trabajo.

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

ARTICULO 13º.-El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

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

CAPÍTULO IV

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 14º.-Para los efectos de controlar la asistencia y las horas de trabajo, sean ordinarias y extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un reloj control con tarjetas de registro o libro de asistencia del personal si fuera necesario.

Semanalmente se confeccionará el resumen de las horas trabajadas en que se indicará las horas extraordinarias que resulten; copia de este documento será enviado al Depto. De Recursos Humanos semanalmente.

Artículo 15º.-Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito y no podrán exceder de dos horas diarias. Con todo, también se entienden extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada ordinaria semanal con conocimiento de la Empresa **DEMARCO S.A.**

Artículo 16º.-Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo legal del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, o con el recargo convencional que se haya acordado individual o colectivamente, si fuere mayor a aquel, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período y su derecho a reclamarlas, prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No obstante, no serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por el trabajador y autorizada por la empresa o las que efectúen para reparar errores o faltas, producto de un trabajo deficiente.

CAPÍTULO V

DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTICULO 17º.-La jornada máxima ordinaria de trabajo de personal de la Empresa no excederá de 45 horas semanales las que se distribuirán como máximo en 6 días y en un período no inferior a 5 días. Por el giro de la empresa, los servicios se regirán de **acuerdo al Artículo Nº 38 número dos del Código del Trabajo.** Es decir, exceptuase de lo ordenado en los Artículos Nº 35,36 y 37 del Código del Trabajo, los trabajadores que se desempeñen: en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día Domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del Artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

La distribución definitiva de turnos, horarios, etc., de cada trabajador quedará consignada en un anexo al contrato de trabajo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que prestan servicios a distintos empleadores, los Gerentes, Administradores, apoderados con facultad de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, los vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

La jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la Empresa no excederá de 45 horas semanales las que se distribuirán como máximo en 6 días y en un período no inferior a 5 días. No obstante, podrán existir jornadas superiores a la indicada, las cuales se precisarán en los respectivos contratos de trabajo, en los cuales, asimismo, se detallará su distribución. En todo caso, estas jornadas deberán atenerse a las máximas que permite la Legislación Laboral vigente.

ARTICULO 18°.- Sin perjuicio de lo que pueda establecerse en los respectivos contratos individuales y/o colectivos teniendo presente el carácter de las labores desempeñadas por la Empresa **DEMARCO S.A.,** la administración podrá establecer turnos especiales de trabajo por parte del personal.

El personal de DEMARCO S.A. Trabajará según los horarios que a continuación se mencionan y según corresponda:

PERSONAL DE RECOLECCIÓN, BARRIDO, ÁREAS VERDES Y CUADRILLAS

N° Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida	Colación	Total Horas
1	Lunes a Viernes	08:15	17:45	0,5 Hora	9 Horas
2	Lunes a Viernes	09:00	13:30		4,5 Horas
3	Lunes a Viernes	14:30	19:00		4,5 Horas
4	Lunes a Sábado	00:30	08:00	0,5 Hora	
5	Lunes a Sábado	00:00	07:30	0,5 Hora	7 Horas
6	Lunes a Sábado	06,00	14:30	1 Hora	7,5 Horas
7	Lunes a Sábado	07:00	12:00		5 Horas
8	Lunes a Sábado	14:30	17:00		2,5 Horas
9	Lunes a Sábado	07:00	12:00		5 Horas
10	Lunes a Sábado	07:00	11:30		4,5 Horas
11	Lunes a Sábado	14:00	17:00		3 Horas
12	Lunes a Sábado	07:00	14:30	0,5 Hora	7 Horas
13	Lunes a Sábado	07:00	15:30	1 Hora	7,5 Horas
14	Lunes a Sábado	07:00	15:00	0,5 Hora	7,5 Horas
15	Lunes a Sábado	07:30	12:00		4,5 Horas
16	Lunes a Sábado	14:30	17:30		3 Horas
17	Lunes a Sábado	08:00	16:00	0,5 Hora	7,5 Horas
18	Lunes a Sábado	08:00	16:30	1 Hora	7,5 Horas
19	Lunes a Sábado	08:30	17:00	1 Hora	7,5 Horas
20	Lunes a Sábado	15:30	23:00	0,5 Hora	7 Horas
21	Lunes a Sábado	16:30	00:00	0,5 Hora	7 Horas
22	Lunes a Sábado	17:00	00:30	0,5 Hora	7 Horas
23	Lunes a Sábado	18:30	02:00	0,5 Hora	7 Horas
24	Lunes a Sábado	19:00	02:30	0,5 Hora	7,5 Horas
25	Lunes a Sábado	19:00	03:30	1 Hora	7 Horas
26	Lunes a Sábado	19:30	03:00	0,5 Hora	7 Horas
27	Lunes a Sábado	21:00	05:30	1 Hora	7,5 Horas
28	Lunes a Sábado	22:00	06:30	1 Hora	7,5 Horas

29	Lunes a Sábado	15:00	23:00	1 Hora	7 Horas
30	Lunes a Sábado	18:00	03:00	1 Hora	7 Horas
31	Lunes a Sábado	06:00	14:00	0,5 Hora	7,5 Horas
32	Lunes a Domingo	06:30	14:00	0,5 Hora	7 Horas
33	Lunes a Domingo	14:00	16:30		2,5 Horas
34	Lunes a Domingo	07:00	14:30	0,5 Hora	Horas
35	Lunes a Domingo	07:00	12:00		5 Horas
36	Lunes a Domingo	07:00	15:30	1 Hora	7,5 Horas
37	Lunes a Domingo	14:00	16:30		2,5 Horas
38	Lunes a Domingo	08:00	15:30	0,5 Hora	7 Horas
39	Lunes a Domingo	08:00	16:30	1 Hora	7,5 Horas
40	Lunes a Domingo	09:30	13:00	1 Hora	3 Horas
41	Lunes a Domingo	15:00	19:00		4 Horas
42	Lunes a Domingo	13:30	21:00	2 Horas	7,5 Horas
43	Lunes a Domingo	14:00	21:30	2 Horas	5,5 Horas
44	Lunes a Domingo	14:00	21:30	0,5 Horas	7 Horas
45	Lunes a Domingo	14:00	22:00	0,5 Horas	7,5 Horas
46	Lunes a Viernes	08:00	17:00	1 Hora	9 Horas
	Sábado	08:00	13:00		5 Horas
47	Lunes a Viernes	08:00	16:00	1 Hora	7 Horas
	Sábado	08:00	12:00		4 Horas
48	Lunes a Domingo	08:00	17:00	1 Hora	9 Horas
49	Lunes a Viernes	08:30	18:00	1 Hora	8,5 Horas
	Sábado	07:30	15:00		8,5 Horas
50	Lunes a Viernes	07:00	18:00	2,5 Horas	9,5 Horas
	Sábado	07:30	11:30		4 Horas
51	Lunes a Sábado	07:30	11:30		4 Horas
52	Lunes a Sábado	06:00	14:00		8 Horas
53	Lunes a Sábado	06:00	15:00	3,5 Horas	6 Horas
54	Lunes a Sábado	20:00	00:00		4 Horas
55	Lunes a Sábado	07:00	15:00		8 Horas

56	Martes a Domingo	15:00	18:00		3 Horas
57	Lunes a Sábado	07:00	15:00		8 Horas
58	Lunes a Sábado	06:30	14:30		8 Horas
59	Martes y Domingo	08:00	16:30		8,5 Horas
60	Lunes a Viernes	07:00	17:00	2 Horas	8 Horas
	Sábado	07:00	12:00		5 Horas
61	Lunes a Viernes	08:00	17:30		8,5 Horas
	Sábado	08:00	13:00		5 Horas
62	Lunes a Viernes	07:00	15:00		8 Horas
	Sábado	07:00	14:30		7,5 Horas
63	Lunes a Sábado	07:00	15:30	0,5 hora	7 Horas
65	Lunes a Sábado	07:30	15:30	0,5	7,5 Horas
66	Lunes a Sábado	17:30	01:30	0,5	6,5 horas
67	Lunes a Sábado	07:00	15:30	1 hora	7,5 h oras
68	Lunes a Sábado	20:00	05:00	0,5	8 horas
69	Martes a Viernes	22:00	06:00	0,5	7,5 horas
	Lunes	00:01	06:00	0,5	5,5
70	Lunes a Viernes	08:00	18:00	1 hora	9 horas
71	Martes a Domingo	08:00	13:00	0,5	4,5 horas
72	Martes a Domingo	15:00	17:30	0,5	2 horas
73	Lunes a Viernes	08:30	17:30	1 hora	8 horas
74	Martes a Domingo	8:00	12:00		5 horas
		13:00	16:30		3,5

TALLER DE LAVADO - LA DIVISA

1	Lunes a Sábado	07:00	15:00	0,5	7,5
2	Lunes a Sábado	15:00	23:00	1,5	6,5
3	Martes a Viernes	23:00	07:00	0,5	7,5
	Lunes	00:01	06:00	0,5	5,5

URBASER KIASA

Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
A	Lunes a Viernes	08:00	17:00
	Sábado	09:00	14.000
B	Lunes a Viernes	15:00	23:00
	Sábado	08:00	16:00
C	Lunes a Viernes	18:00	22:00
	Sábado	09:00	14:00
D	Lunes a Viernes	18:00	22:30
	Sábado	09:00	14:00
E	Lunes a Jueves	18:30	23:30
	Viernes	17:30	22:30

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
Lunes a Jueves	08:00	18:00
Viernes	08:00	14.000

PERSONAL DE TALLER MECÁNICO

Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
A	Lunes a Sábado	07:00	15:00
B	Lunes a Sábado	15:00	23:00
C	Lunes a Sábado	23:00	07:00
	Lunes a Sábado	10:00	18:30

PERSONAL DE ZONA DE LAVADO

Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
A	Lunes a Sábado	14:00	22:00
B	Lunes a Sábado	22:00	06:00
C	Lunes a Sábado	06:00	14:00

PERSONAL DE TALLER BARREDORAS

Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
A	Lunes a Viernes	07:00	15:30
B	Sábado	07:00	12:30
C	Sábado	12:30	22:00

PERSONAL DE GUARDIAS

Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
A	Lunes a Domingo	07:00	15:00
B	Lunes a Domingo	15:00	23:00
C	Lunes a Domingo	23:00	07:00

PERSONAL DE BODEGA CENTRAL

Turno	Jornada	Horario de Ingreso	Horario de Salida
A	Lunes a Viernes	08:00	17:30
B	Lunes a Viernes	10:30	20:00

Los horarios antes señalados podrán realizarse de lunes a domingo (Art.38 del Código del Trabajo) siempre con un máximo de seis días a la semana.

ARTICULO 19°.-La jornada ordinaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose, entre ellas el tiempo de colación. Dicho período de descanso, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. Los trabajadores se sujetarán a la distribución de jornada de trabajo que corresponda a su área, la que estará estipulada en el respectivo contrato individual y/o colectivo de trabajo.

ARTICULO 20º. Las disposiciones de los artículos 11 y 12 anteriores se aplicarán en la forma prescrita en el artículo 38 del Código del Trabajo, que contiene las normas aplicables a las empresas exceptuadas del descanso dominical y en días feriados respecto del personal que desarrolle labores exceptuadas por la Ley de dichos descansos.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, en el contrato de trabajo, se indicarán los mismos turnos u otros que sean necesarios y que no estén contemplados en éstos.

ARTÍCULO 21°- Con todo lo anterior, en general, la Jornada Ordinaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas el tiempo para colación. Dicho período de

descanso, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. Los trabajadores estarán sujetos a la distribución de jornada de trabajo que corresponda a su área y/o faena, la que estará estipulada en el respectivo contrato individual y/o colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 22°- Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador o jefe superior alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 (sesenta) minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cargas excesivas de trabajo, particularmente por acumulación de residuos domiciliarios, cualquiera que sea la causa que los origine. En caso de siniestros, como terremotos, inundaciones, incendios, etc., considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo correspondiente.

CAPÍTULO VI

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

ARTICULO 23°.-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".

CAPÍTULO VII

DESCANSO SEMANAL

ARTÍCULO 24°- Respecto al descanso semanal el Código del Trabajo en u **Art. 35° establece que: "**Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por la ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de Mayo de año. Este día será feriado".

CAPÍTULO VIII

HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 25°.-Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden de la jornada pactada por el trabajador y la empresa **DEMARCO S.A.**, con conocimiento y autorización escrita de ésta. En todo caso, ellas no podrán exceder de dos horas de trabajo por día.

ARTÍCULO 26°.- Las horas extraordinarias serán pagadas con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

ARTÍCULO 27°.-La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

ARTICULO 28°,-No serán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada y en compensación de un permiso autorizado por el empleador o las que se efectúen para reparar errores o fallas, producto de un trabajo deficiente.

CAPÍTULO IX

DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 29°.- Los trabajadores recibirán su remuneración en unidad de tiempo mensual de acuerdo al Artículo 44 (Código del Trabajo) y asignaciones establecidas en su Contrato de Trabajo, cuyo monto total no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada es completa, y proporcional, si es parcial.

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

ARTICULO 30°.- La empresa pagará la gratificación anual de acuerdo a las disposiciones de los Artículos 46 al 52 del Código del Trabajo.

ARTICULO 31°.-De las remuneraciones de los trabajadores, la empresa deducirá los impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por la adquisición de vivienda, préstamos, cuota sindical, cuando corresponda, y las obligaciones con instituciones previsionales o con organismos públicos.

ARTICULO 32°.-El pago de las remuneraciones mensuales se hará de acuerdo a convenios individuales y/o colectivos. Las personas que paguen los sueldos, deberán preguntar a cada trabajador por su necesidad de anticipo para la próxima quincena, llenando en la liquidación de sueldo, en el espacio incorporado para este efecto, el monto requerido; el que no podrá ser mayor al permitido e indicado en esta misma liquidación de sueldo y que corresponderá según lo pactado colectivamente al servicio respectivo, asimilándose aquellos trabajadores no sindicalizados. En relación a los administrativos de la Oficina Central, tendrán como anticipo máximo hasta el 50% de su sueldo base.

ARTICULO 33°- Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas sindicales, cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador

haya indicado para que sean depositadas en la cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda.

Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

ARTICULO 34°.-Sólo con acuerdo del empleador y trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

ARTICULO 35°-. Junto con el pago, la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de pagos y de los descuentos que se hayan efectuado, debiendo el trabajador firmar y devolver la copia de dicha liquidación a la empresa.

CAPÍTULO X

DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

ARTICULO 36°.-Los trabajadores con más de un año en la empresa tendrán derecho a un feriado legal de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra.

Todo trabajador con diez años de trabajo para la empresa, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, lo cual debe entenderse sin perjuicio de lo que al efecto establezca la Ley.

Asimismo, se reconocerán para efectos del feriado progresivo, hasta 10 años de trabajo para otros empleadores, sean estos continuos o no.

ARTICULO 37º.- El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, debiendo ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos. Además, si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejara de prestar servicios a la empresa por cualquier causa, se le pagará el tiempo que por concepto de feriado le corresponda. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar un año de servicios o antes de completar un nuevo año de servicios contado desde el último feriado, tendrá derecho a que se le pague la proporcionalidad que le corresponda.

ARTICULO 38°.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la empresa, pero solo hasta dos feriados consecutivos.

ARTICULO 39°.-Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajado. Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otros que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviese remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

CAPÍTULO XI

OBLIGACIONES

ARTICULO 40°-. Los trabajadores de la empresa **DEMARCO S.A.** están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato y las de este reglamento interno de orden higiene y seguridad, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

Tratar con el debido respeto y consideración a sus superiores, compañeros de trabajo y el público cuando correspondiere, acatando las órdenes e instrucciones que los superiores impartan para el buen desempeño de las labores diarias que debe realizar.

a) Acatar las órdenes dadas por sus superiores para el buen servicio y/o los intereses de la empresa **DEMARCO S.A.**
b) Ser corteses con los compañeros de trabajo, supervisor, jefes o capataces y las personas que tiene contacto diariamente en el cumplimiento de su trabajo diario que realiza.
c) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considerará falta grave que un trabajador registre indebidamente tarjetas de otros dependientes, o falsee la propia. Ambas conductas serán causales de terminación del Contrato de Trabajo.
d) Dejar constancia en el control de asistencia implementado por la Empresa **DEMARCO S.A.**
e) Informar sobre las irregularidades o anomalías que se observen dentro del establecimiento y sobre los reclamos que se formulen terceros ajenos a la empresa.
f) Dar cuenta a su Jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidemia que afecte al trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
g) Rendir cuenta, a más tardar dentro de las 72 horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se hubiesen entregado.
h) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

i) Utilizar en la forma correcta, no modificar su estructura inicial, los días que corresponda el uso de las ropas de trabajo uniformes que la empresa aporta o ha entregado a su cargo.
j) Los trabajadores que participen en algún incidente o accidente del trabajo deben dar cuenta durante su jornada de trabajo, a su Jefe Directo.
k) Los trabajadores que participen en algún incidente o accidente de tránsito deben dar cuenta a la brevedad posible de este hecho, a su Jefe Directo.
l) Mantener su higiene personal, debiendo bañarse en forma diaria para evitar riesgos de salud y la de sus parientes cercanos
m) No trasmitir o permitir que terceras personas, no autorizadas, accedan a información confidencial de La Empresa y que pudiere conocer de su trabajo.
n) Cumplir las órdenes, instrucciones y normas que reciban de su Jefe Directo o Superiores y que tengan relación con su trabajo, informándole de los eventuales problemas que podrían provocar, cuando sea del caso.
o) Abstenerse de realizar cualquier actividad que implique una competencia con las de La Empresa o, colaborar para que otros lo hagan.
p) Solicitar permiso para no concurrir al trabajo o retirarse anticipadamente de él, con 24 horas de anticipación a lo menos salvo, casos imprevistos debidamente acreditados, ocasiones en las que deberá dar aviso y justificación a su jefe Directo el mismo día.
q) Velar, en todo momento, por los intereses de La Empresa, evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente, gastos innecesarios, etc.
r) Presentarse a sus labores debidamente vestido, portando y utilizando durante su jornada de trabajo los elementos de trabajo y/o seguridad, según corresponda, en el lugar de trabajo. Usar el uniforme de trabajo cuando La Empresa les hubiese otorgado ese beneficio.
s) Los trabajadores que por razones de su trabajo deban conducir vehículos motorizados, deberán tener la documentación que requiere la Ley de Tránsito, plenamente vigente, debiendo además, respetar toda su normativa, especialmente la señalización de tránsito.
t) Dar aviso de inmediato a su Jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos o maquinas a su cargo.
u) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y de las reclamaciones que se le formules.
v) Dar aviso dentro de las 24 horas siguientes, al jefe directo, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Dependiendo de la causa que origine la inasistencia, ésta deberá acreditarse oportunamente con la respectiva Licencia Médica.
w) Acudir, cuando sea requerido por el Organismo Administrador del Seguro Regulado en la Ley N°16.744 y al que se encuentre afiliado La Empresa, a exámenes o controles médicos a fin de establecer si sus condiciones fiscalizas son compatibles con el trabajo normalmente realizado.
x) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y maquinadas que tengan a su cargo.
y) Cuidar de los materiales y elementos que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización, a fin de

obtener con ellos el máximo de productividad y a utilizarlos exclusivamente en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales laborales.

z) Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro u otro accidente.

aa) Observar una conducta y moralidad intachable.

bb) Desarrollar sus labores con estricto apego a las normas de seguridad e higiene, debiendo desarrollar su labor con precaución, siendo responsable del permanente uso de los elementos de seguridad y protección personal entregados por la empresa. Del mismo modo los elementos, herramientas y equipos entregados al trabajador para el cumplimiento de sus labores sólo podrán ser utilizados para el fin natural al que ellos están destinados.

cc) Cumplir con la política de E-Mail y de Internet, establecida por La Empresa.

dd) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por La Empresa a los cuales haya sido nominado.

ee) Es obligación del trabajador guardar mutuo respeto a sus compañeros de trabajo y personas que estén en contacto con él dentro de la faena, y realizar todo lo que esté de su parte para que el ambiente laboral sea digno o decente.

ff) Todos los trabajadores deben cumplir con lo indicado en la Ley 20.001 que regula el peso máximo de carga humana. Dicho cuerpo legal consta de 2 artículos permanentes y uno transitorio. Conocida también como la "Ley del saco", el primer artículo incorpora al Código del Trabajo, en su Libro II, el "Título V", que versa sobre la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual e incorpora los artículos 211-F, 211-G y 211-I.

gg) Todos los trabajadores deben cumplir con lo indicado en la LEY N°20.949 la cual MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL, en su art 211-H nos señala que “Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos”. Y en su art 211-J nos dice que “Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos”. Quedando derogados los art.211-H y 211-J de la ley 20.001 (esta ley entrara en vigencia a partir del 17 de septiembre del año 2017).

hh) Uso de la credencial de identificación de forma permanente cada vez que se encuentren prestando servicios dentro de la instalación de la empresa de **DEMARCO S.A.**

ii) Los conductores deberán entregar la llave de su camión o vehículo a cargo al término de la jornada laboral. Estas deberán quedar en las oficinas administrativas o de guardia, dependiendo de lo indicado por su jefatura respectiva.

El trabajador que tenga por función la conducción de vehículos deberá, además, cumplir con las siguientes normas:

a) Revisar, al hacerse cargo diariamente del vehículo, del estado de las condiciones físicas y operacionales del mismo; que los niveles de aceite y agua, presión de aire de los neumáticos, sistema de frenos, luces y dirección etc., se encuentren en

perfecto estado. En caso de detectar cualquiera anormalidad, se dará aviso inmediato al Jefe Directo

b) Mantener actualizada su licencia de conducir.
c) Dar aviso a su jefe inmediato de cualquier problema al interior del Vehículo que pudieran significar accidentes o lesiones a los pasajeros y/o carga.
d) Abstenerse a colocar en el vehículo adornos que entorpezcan la visibilidad o maniobrabilidad.
e) Abstenerse de transportar en el área de manejo cualquier tipo de bultos o paquetes que pudieran interferir en la conducción del vehículo.
f) Cuidar en especial los accesorios, herramientas y repuestos del vehículo, tales como botiquín y su contenido, gata hidráulica, llave de ruedas, neumático, etc. y abstenerse de usarlos para fines distintos a los indicados por la empresa.
g) Abstenerse de usar el vehículo para fines particulares.
h) En ningún caso entregar la conducción del vehículo o su cuidado a terceras personas, sin previa autorización escrita del Jefe Directo.
i) Abstenerse de usar teléfonos celulares mientras conduce.
j) Abstenerse de conducir bajo la influencia del alcohol o drogas.
k) Conducir el vehículo con estricta sujeción a las normas legales vigentes y reglamentarias del tránsito. Conducir solo vehículos para los cuales está autorizado.
l) No trasportar a personas que no estén expresamente autorizadas por la empresa.
m) Dar aviso en forma inmediato respecto a cualquier siniestro o accidente en que hayan tenido intervención y dejar constancia o denuncia en Carabineros de Chile.
n) Someterse a los controles de carácter general que aplique la empresa para precaver el consumo de drogas o estupefaciente dentro de sus recintos.
jj) De los teletrabajadores, “El trabajador debe proporcionar información veraz y oportuna, toda vez que **DEMARCO S.A.** la solicite, en especial tratándose de temas relacionados con condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada, podrá ser sancionada de acuerdo a lo señalado en este Reglamento Interno”.
kk) De los teletrabajadores, “En el caso de las inspecciones presenciales ya autorizadas, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el puesto de trabajo de su domicilio, el trabajador deberá proporcionar todas las facilidades para realizar esta visita, proporcionando el acceso en la fecha acordada. La negativa infundada para consentir este ingreso ya autorizado podrá ser sancionado de conformidad a lo señalado en este Reglamento Interno”

CAPÍTULO XII

DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 41°.-Sin perjuicio de las prohibiciones que la legislación, el Contrato Individual de Trabajo y el presente Reglamento establecen, a los trabajadores de La Empresa les queda expresamente prohibido:

a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
b) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean las que corresponden para efectuar su trabajo en forma correcta, poniendo en peligro su vida y las de sus compañeros.
c) Encender fuego en lugares en que la empresa que este indicado “PROHIBIDO ENCENDER FUEGO” los comités paritarios o el jefe inmediato deberá comunicar a los trabajadores el apague del fuego, en forma inmediata.
d) Fumar en lugares PROHIBIDOS, el jefe y el comité paritario debe comunicar a los trabajadores, en forma inmediata.
e) Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro nivel superior.
f) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento, de sus asuntos personales o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones;
g) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa y/o sus propias funciones.
h) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
i) Prestar servicios a otros empleadores, en funciones similares a las que desarrolle en la empresa, salvo que se le hubiese autorizado expresamente para ello, dejándose constancia en su contrato de trabajo.
j) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas
k) El personal que trabaja en terreno o en la calle, no debe ingerir bebidas alcohólicas durante su jornada de trabajo, ni llegar bajo los efectos de estas a sus respectivos servicios.
l) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la empresa, colocadas en sus recintos;
m) No cumplir con el reposo que le ordene el medico de su Isapre, Fonasa o el Organismo Administrador de la ley 16.744. y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores
n) Vender o prestar su uniforme de trabajo o ropa de seguridad
o) Comer en lugares de trabajo no destinados para dichos fines. (Cabina camión)
p) Viajar en vehículos no apropiados para el transporte de pasajeros y en condiciones que representen un riesgo a su seguridad personal. Y que no se ajusten a la legislación del tránsito vigente.
q) Conducir vehículos a velocidades no permitidas dentro del recinto de la Empresa.
r) Transportar e ingresar al interior de la Empresa **DEMARCO S.A.**, personas ajenas a ésta.
s) Participar directamente en situaciones que involucren violencia física o agresión a terceros en la vía pública.
t) Queda estrictamente prohibido el uso “equipos reproductores de música” durante la jornada de trabajo, ya sea en recinto cerrado o abierto, (o las personas que realizan diligencias en la calle que se encuentren en horario de trabajo) cuando es enviado en

comisión de trabajo que dificulte la audición en forma correcta, para detectar riesgos de accidentes.

u) El trabajador que realiza recolección domiciliaria no puede ingresar a los domicilios de los contribuyentes durante su jornada de trabajo.
v) El trabajador durante su jornada de trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa no puede realizar la operación de “cachureo”.
w) Conducir vehículos motorizados de propiedad de la Empresa **DEMARCO S.A.,** sin autorización y los correspondientes documentos legales indicados en la Ley de Transito vigentes.
x) Comer, jugar, reñir, discutir o hacer bromas que pueden dar origen a incidentes y/o accidentes en las horas de trabajo.
y) Los trabajadores no deberán adoptar actitudes temerarias poniendo en riesgos su vida y la de sus compañeros.
z) Simular enfermedades comunes, accidentes del trabajo, accidentes de trayecto o enfermedades profesionales
aa) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos de computación, etc.
bb) Romper, sacar o destruir Afiches o Normas de Seguridad que se encuentren en la empresa, publicadas para el conocimiento de los trabajadores.
cc) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna u otro tipo de vehículo que sea con propulsión a combustión interna o eléctrica. Toda autorización será aprobada para manejar, operar o activar maquinarias o equipos, la dará el jefe de la especialidad en forma escrita, cumpliendo lo indicado en las normas vigentes de vehículos motorizados, leyes de tránsito vigente.
dd) El personal encargado de la conducción de los vehículos tiene la obligación de impedir el acceso a ellos, a todo el personal que se encuentre en notorio estado de intemperancia, y hará descender del vehículo a estas personas, dando aviso a su jefe directo de la situación.
ee) Queda prohibido a todo conductor dejar en funcionamiento el camión si requiere bajarse por motivos de fuerzas mayores.
ff) Prohíbase manejar activar u operar todo tipo de maquinarias o vehículos motorizados, a cargo o de la empresa.
gg) Sí está en estado etílico o intemperancia.
hh) Sí está en condiciones físicas defectuosas, y no apta para el trabajo.
ii) Si en el transcurso de un mes ha sido sancionado dos veces o ha provocado accidentes con daño a la propiedad y/o las personas como consecuencia de un descuido o negligencia.
jj) Ejecutar trabajos o acciones para los cuales no se esté capacitado o sin tener el estado de salud compatible para ejecutar el trabajo tales como:
kk) Trabajar en altura, padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia.
ll) Trabajar en faenas de esfuerzo físico padeciendo insuficiencia cardiaca o hernias.
mm) Trabajar en ambientes contaminados de polvo, padeciendo silicosis u otro tipo de neumoconiosis, etc.
nn) Trabajar realizando trabajos de esfuerzos sabiendo que tiene problemas físicos no declarados en la empresa al momento de su ingreso, en el chequeo médico realizado.

oo) Ejecutar una actividad en la cual no ha sido capacitado a través de una charla de inducción.
pp) Colaborar en los distintos programas establecidos por la empresa **DEMARCO S.A.**, orientados o dirigidos a conocer a mejorar los procesos de producción, calidad, prevención de riesgos, productividad o cualquier otro destinado a mejorar, los ya establecidos.
qq) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa acosar sexualmente a otro. Se entiende por acoso sexual los requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. No obstante lo anterior ningún trabajador podrá efectuar a otros requerimientos sexuales no consentidos o, durante las horas de trabajo, requerimientos sexuales aun cuando sean consentidos.
rr) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o cualquier género de estupefacientes, en las dependencias de La Empresa y en sus lugares de trabajo.
ss) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las dependencias de La Empresa y en sus lugares de trabajo.
tt) La conducta manifiestamente inmoral dentro de La Empresa, con repercusión ante el personal.
uu) Comprometer con actos voluntarios de indisciplina o resistencia la seguridad o intereses que les estén confiados o actuar en forma irresponsable perjudicando la reputación del personal o de los jefes.
vv) Presentarse al trabajo bajo el efecto del alcohol, de drogas o de estupefaciente.
ww) Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o incitar a terceros para que lo hagan.
xx) Causar intencionalmente o por negligencia culpable o permitir o facilitar que terceros causen daños a maquinarias, vehículos, instalaciones, materiales o productos que manejen en las faenas.
yy) Alterar en cualquier forma, los controles de La Empresa, ya sean de asistencia, de ingreso al recinto portuario o de cualquier otro tipo, ya sean propios o ajenos.
zz) Efectuar actos de negocios o ventas dentro de los recintos de trabajo.
aaa) Agredir de hecho o de palabra a sus superiores, subordinados, compañeros de labor, promover disputas o riñas dentro de los recintos de La Empresa.
bbb) Organizar colectas sin autorización superior, desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, y lugares de faena, actividades sociales, políticas o sindicales, salvo que éstas sean autorizadas por escrito por La Empresa.
ccc) Almorzar y/o cenar durante las horas de trabajo, en dependencias expresamente prohibidas o no autorizadas por La Empresa.
ddd) Sacar o pretender sacar o retirar fuera del recinto de La Empresa, cualquier tipo de bienes, documentos, textos o formularios de propiedad de La Empresa o de terceros sin la autorización expresa de su superior.
eee) Utilizar indebidamente información proporcionada por La Empresa para el cumplimiento de sus funciones, en beneficio personal o de terceros, o en cualquier otra actividad que no tenga relación directa con La Empresa.
fff) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita al jefe directo y en situaciones no previstas por la legislación laboral.

ggg) Desconectar bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su Jefe Directo.

hhh) Portar armas, del tipo que sean, en horas y lugares de trabajo de trabajo salvo el personal de seguridad, expresamente facultado.

iii) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de La Empresa como de sus compañeros de trabajo o de terceros.

jjj) Atentar contra las normas de aseo, higiene y seguridad implantadas por la empresa.

kkk) Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.

lll) Utilizar los elementos y recursos computacionales, de Internet y de comunicaciones proporcionados por La Empresa para fines propios o ajenos a sus labores. Las casillas de correo del servidor de correo de La Empresa y asignadas al trabajador, deberán ser utilizadas adecuadamente y sólo para los fines de desempeñar adecuadamente su trabajo. No podrá accederse a la Internet desde los equipos computacionales de La Empresa, para fines distintos a los del trabajo del trabajador y, bajo ninguna circunstancia para fines reñidos con la moral o buenas costumbres.

mmm) Utilizar aparatos de música o de comunicaciones (celulares) mientras desempeñan sus funciones y, principalmente, si dichas funciones implican el manejo o conducción de equipos móviles.

nnn) 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.

ooo) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa le disponga para el cumplimiento de sus funciones.

ppp) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa no dar cumplimiento a la ley Nº 20.949 que regula el peso máximo de carga humana. Que indica De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual. La misma disposición legal señala que el concepto de 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.

qqq) El uso malicioso de la credencial.

rrr) Prestar la credencial a otras personas.

sss) No utilizar la credencial identificación de la organización.

ttt) Se prohíbe todo acto o intención terrorista dentro de la organización o en cualquier servicio asociado a esta.

uuu) Se prohíbe a los trabajadores realizar actos de discriminación dentro de la organización (Ley 20.609 “Zamudio”).

vvv) Se prohíbe a los trabajadores tener relaciones sexuales dentro de la organización y en su horario de trabajo.

www) Queda estrictamente prohibido a los trabajadores orinar o defecar en lugares que no estén habilitados como servicios higiénicos.

xxx) Se prohíbe a los conductores llevarse las llaves de camiones o vehículos que tengan a cargo al terminar su jornada laboral.

yyy) Queda expresamente prohibido ejecutar estas labores, en modalidad de teletrabajo, bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

La comisión de cualquiera de los actos especificados en los numerales precedentes de este artículo, podrá importar un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, pudiendo el empleador, atendidas las circunstancias y antecedentes del caso, poner término de inmediato al contrato de trabajo en conformidad con la Ley.

Sin perjuicio de lo anterior, según políticas internas de la compañía, La Empresa está en la obligación de proveer a sus trabajadores las más eficientes políticas y procedimientos de trabajo. Se obliga a su vez a reconocer a los trabajadores o áreas que destaquen por su esfuerzo, tenacidad y resultados. Este reconocimiento puede ser informal o formal según defina la alta Dirección de La Empresa, en relación a los logros y desafíos cumplidos.

CAPÍTULO XIII

INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS

ARTICULO 42°.- Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados, por escrito al supervisor o jefe que corresponda o la Gerencia. Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se tramitarán por intermedio del Sindicato, Delegado del Personal y, a falta de éstos, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde un año antes en la empresa, a lo menos.

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

CAPÍTULO XIV

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS ESPECIALES

ARTICULO 43°.- Se entiende por licencia el período en el que el trabajador por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, sin dejar de pertenecer a la empresa, interrumpe la relación de trabajo con su empleador.

Licencia por Enfermedad: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo, dará inmediato aviso a la empresa, por si o por medio de un tercero, dentro de las veinticuatro horas de sobrevenida la enfermedad o imposibilidad.

ARTICULO 44°.- El trabajador deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de licencia, en la forma, plazo o condiciones que precisa el decreto Nº 3 de 1984, del Ministerio de Salud Pública, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que ese mismo decreto establece.

La no presentación en el plazo indicado, autoriza al Servicio de Salud o Isapre respectiva para rechazarla.

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

ARTICULO 45°.- La Empresa **DEMARCO S.A.** adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico de que deben hacer uso sus empleados, prohibiéndose realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

ARTICULO 46°-. La empresa podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo, que ella designe, examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la empresa **DEMARCO S.A.** podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

ARTICULO 47°.- Licencia por Maternidad. Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes. Si la madre muere en el parto, el período posterior a éste corresponde al padre, al cuidado del hijo. El padre no tiene fuero maternal.

Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el decreto Nº 3 de 1984, ya citado.

ARTICULO 48°.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y el subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar, con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo anterior.

ARTICULO 49°.-Sin causa justa no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

ARTICULO 50°.- Por motivo del Servicio Militar Obligatorio. El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción y hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en la empresa para ningún efecto legal.

CAPITULO XV

PERMISO POSNATAL PARENTAL

ARTICULO 51°.- La madre trabajadora tendrá derecho al siguiente permiso:

a) Permiso parental de 12 semanas con un subsidio con tope de 66 UF brutas después de terminado el descanso maternal postnatal.
b) 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.
c) 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.
d) 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.
   e. 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.
e) 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.
f) 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.
g) Se mantiene lo acordado en todo lo demás
h) No se toca ningún derecho adquirido.
i) Cobertura:
   1. 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.
   2. 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.

3. 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.
4. 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.

j) Para esas mujeres empieza a regir el 1 de enero de 2013.
k) 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.
l) 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.
m) 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.
n) 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.

CAPÍTULO XVI

DELEGADO DEL PERSONAL

ARTICULO 52°.-El **Título II Delegado De Personal, del Libro III del Código del Trabajo,** en su **Art. 302º** establece **“**En las empresa o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en conformidad a lo dispuesto en el **Art. 227°** del mismo Código, podrán elegir un delegado de personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a ningún sindicato, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituir de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados del personal, según determine agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representativo señalados.

La función del delegado de personal será la de 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 o establecimiento. Podrá también representar a dichos trabajadores ante las autoridades de trabajo.

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 a que se refiere el **Art**. **243º** del Código del Trabajo.

Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el **Art. 225º** del Código del trabajo.

Respecto del fuero de los delegados del personal contratados por plazo fijo o por obra o servicio determinado regirá la misma norma del artículo 243º del Código del Trabajo, inciso final".

CAPÍTULO XVII

DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

ARTICULO 53º.-Todo trabajador de la empresa que sufra o conozca de hechos definidos como acoso sexual por la ley, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia o administración superior de la empresa establecimiento o servicio, en que se desempeñe, o a la Inspección del Trabajo respectiva. Se entiende por acoso sexual los requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

ARTICULO 54º.-La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador; y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 55º.-Recibida la denuncia, la empresa adoptará, de acuerdo a los antecedentes iniciales y sin esperar el resultado de la investigación, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá al empleador las medidas de resguardo antedichas que sean necesarias.

ARTICULO 56º.-Recibida la denuncia por la empresa, esta, a su sólo arbitrio, dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, si no puede o no quiere

investigar, en el plazo de cinco días corridos, desde que conste haberse recibido la denuncia, la empresa remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

ARTICULO 57º.-En el evento de que la empresa decida hacer la investigación, se le encomendará a uno de sus gerentes, jefes o supervisores, el que no podrá estar implicado con la denuncia respectiva. Se entenderá implicado si tiene alguna parcialidad, como un vínculo de parentesco o amistad cercana o enemistad manifiesta con alguna de las partes de la denuncia, o ha sido mencionado por el denunciante en el escrito acusatorio. La investigación constará por escrito, y deberá ser llevada en estricta reserva. El encargado de la investigación garantizará que ambas partes sean oídas, si quieren declarar, y puedan fundamentar sus dichos. Del mismo modo podrá interrogar a las personas que solicite cada parte y que puedan tener conocimiento de los hechos; y recibir los documentos o demás elementos, tales como fotografías, grabaciones, videos o e-mail que ayuden a esclarecer los hechos. En caso de que alguna persona no desee declarar se dejará constancia de este hecho. El procedimiento se realizará en un plazo no mayor a treinta días corridos contados desde la fecha de la denuncia, debiendo dentro de este plazo tomarse todas las declaraciones y obtenerse todas las pruebas que presenten las partes o que obtenga el investigador. Las conclusiones que arroje la investigación, se revisarán con la asesoría legal de la empresa, y deberán comunicarse a la gerencia o administración superior de la empresa establecimiento, o servicio y enviarse, en copia, además, a la Inspección del Trabajo respectiva.

El informe final no propondrá sanciones de tipo alguno, sino simplemente relatará los hechos denunciados, la defensa efectuada y detallará las pruebas obtenidas. Las conclusiones se plantearán siempre en términos condicionales o probables tales como: "De la declaración de los señores se desprendería que el día" Tampoco se efectuarán en el informe aseveraciones no respaldadas en los antecedentes o pruebas, evitando siempre imputar un crimen o simple delito o afectar la honra de una persona. Se advierte que corresponde investigar hechos sólo al ministerio público y a los tribunales de justicia. Las sanciones, si los antecedentes lo justifican se tomarán exclusivamente por la Gerencia General.

ARTICULO 58º.-La inspección del trabajo, concluida la investigación que haya realizado o efectuadas las observaciones a la investigación hecha por la empresa, debe poner sus conclusiones en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

ARTICULO 59º.-Terminada la investigación y recibido el informe del investigador y el informe de las observaciones de la inspección, o sólo el de la Inspección, si aquella realizó la investigación, y a más tardar dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del o los documentos respectivos, la Gerencia dispondrá si se aplica o no una sanción. La sanción será una amonestación verbal, escrita o una multa de aquellas que señala el presente reglamento, por infracción sus disposiciones, o si los antecedentes lo justifican, la terminación del contrato de trabajo. Las multas serán reclamables de acuerdo al procedimiento establecido en este reglamento y la terminación de contrato de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

CAPÍTULO XVIII

SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS

ARTICULO 60°-. Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con una amonestación verbal del Jefe inmediato, con copia en su carpeta personal, con una amonestación por escrito suscrita por el Jefe superior que tenga poder de administración, con copia a la Inspección del trabajo y a la Asociación Chilena de seguridad ACHS, en caso de reincidencias y, en último término, con multa aplicada por la Gerencia, la que podrá ser desde un 10% hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

De las multas podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificadas ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 61°-. Los fondos provenientes de las multas por infracciones a las normas de orden, se destinarán a los fines señalados en el inciso segundo del artículo 157 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO XIX

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 62°-. El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
c) Muerte del trabajador.
d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de 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 este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

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

a) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
b) Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 63°.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

a) Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
e) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
f) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
g) 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.
h) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
i) Por Incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones que impone el contrato o en el Reglamento Interno.
j) Por incumplimiento de las Normas de seguridad y los programas de prevención de riesgos indicadas en este reglamento interno. lo indicado en el Código del Trabajo Articulo 160 Nª 5, 6, 7.

ARTICULO 64°-. 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, 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.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emanen de la naturaleza de los mismos.

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

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 65°-. El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la empresa **DEMARCO S.A.** de la decisión de poner término al contrato de trabajo, cuando, notificado este, estimare injustificada la medida.

La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de las 48 horas hábiles de ser requerido personalmente o en su defecto, por intermedio del Delegado del Personal o por el Presidente del Sindicato.

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

Este plazo podrá ampliarse, de común acuerdo entre el interesado y la empresa, hasta por 6 días más.

Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el Delegado del Personal o el Presidente del Sindicato podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador ni permitan a la empresa **DEMARCO S.A.** omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

En todo caso, la Inspección del trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando estas hayan fracasado en la gestión directa.

Sin perjuicio a esta reclamación, el trabajador podrá concurrir ante el juzgado competente.

CAPÍTULO XXI

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA

ARTICULO 66°.- La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

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

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

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

CAPÍTULO XXII

DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 67°.-El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respecto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a ser tratados por sus superiores jerárquicos en términos corteses y comedidos. Aún en la aplicación de medidas disciplinarias, se deberá omitir tratamientos vejatorios o que afecten la dignidad del trabajador.

ARTICULO 68°.-Se reconoce especialmente a los trabajadores.

a) El derecho a la remuneración íntegra por los días trabajados, salvo las deducciones legales que correspondan.
b) El pago de los domingos, festivos y días de descanso, extraordinariamente trabajados, según corresponda, conforme a las normas legales vigentes o de lo dispuesto en los respectivos Contratos Individuales o Colectivos.
c) El pago de las horas extraordinarias, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios legales y/o contractuales.
d) El derecho al goce del feriado anual.
e) El uso de permisos con o sin pago de remuneraciones en los casos y formas acordados por la Empresa en los Contratos Individuales o Colectivos vigentes.

f) El derecho al pago de indemnización por años de servicios, en la forma y requisitos establecidos en los Contratos Individuales y Colectivos.
g) El derecho a ser informados de toda circular, instrucción o resolución que afecte las condiciones habituales de trabajo en la Empresa o recinto antes de su aplicación inmediata.
h) El derecho a la seguridad industrial dentro del recinto de las respectivas Faenas y lugares de trabajo, en el transporte y en las condiciones de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la Ley y en los reglamentos.

CAPÍTULO XXIII

MATERIAS RELATIVA AL TABACO

ARTICULO 69º.- La **Ley 20.660**, que modifica la **Ley 19.419 En Materias de Ambientes libres de humo de tabaco**, establece en su **Art. 10º** "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.

Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

a) Establecimientos de educación parvulario, básico y media.
b) Recintos donde se expandan combustibles.
c) Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
d) En las galerías, tribunas y otras aposentadurías destinadas a público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentadurías, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.
e) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

ARTICULO 70º. La **Ley 20.660** que modifica la **Ley 19.419 En Materias libres de humo de tabaco,** establece en su **Art. 11º** "Se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al aire libre:

a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
b) Aeropuertos y peripuestos.
c) Teatros y Cine.
d) Centros de atención o prestación de servicios abiertos al público en general.
e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación siquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.

g) Dependencias del órgano del Estado.
h) Pubs, restaurantes, discotecas, y casinos de juegos.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en los números 6 y 7 del inciso anterior.

Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo del tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de los que se trate. Con todo esto, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

En los lugares de acceso público, se deberán exhibir advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles y que prevengan que: “Los inspectores de la municipalidad respectiva también fiscalizarán el cumplimiento de esta ley, y denunciarán ante los tribunales las infracciones que constaten. El juez de policía local que corresponda será el facultado para imponer la sanción correspondiente, y contra su resolución procederán los recursos que franquea la ley. El procedimiento se sujetará a lo establecido en la ley N°18.287.”

CAPITULO XXIV

INFORMACIONES, PETICIONES y RECLAMOS

ARTICULO 71°-. Para las informaciones que los trabajadores deseen obtener relación a su trabajo, deberán dirigirse, en primer lugar, a sus directos y, si éste no diere o no pudiere dar respuesta dentro breve plazo, deberán dirigirse al Departamento de Recursos Humanos de La Empresa. En este último caso, la información deberá ser por escrito.

Los reclamos, ya sean de carácter individual o colectivo, condiciones, derechos y obligaciones de trabajo, deberán efectuarse conforme al siguiente procedimiento:

a) Primera Instancia: Petición o reclamo escrito al Jefe Directo de La Empresa.
b) Segunda Instancia: Presentación escrita al Gerente / Director de Recursos Humanos de la Empresa.

ARTICULO 72°-. La Empresa dará respuesta escrita a todo reclamo presentado por trabajadores.

CAPITULO XXV

USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS

ARTICULO 73°-. Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de uso de medios tecnológicos de La Empresa. Como teléfonos fijos y celulares, Computadores. Proyectores, Video conferencia. Internet y correo electrónico, entre otros:

a) Los medios tecnológicos sólo podrán ser utilizados por los trabajadores en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. quedando prohibido el uso de los mismos para fines personales, salvo autorización expresa de su superior directo.
b) Queda prohibida la instalación en computadores de La Empresa, de cualquier software, juego, programa, tenga o no la licencia respectiva, y/o equipos distintos a los que el Departamento de Informática de La Empresa designe.
c) La Empresa podrá controlar y tendrá acceso al tráfico de toda la correspondencia epistolar, electrónica u otra, que los trabajadores envíen o reciban de cualquier organismo o institución o persona, sean estas personas naturales o jurídicas, sea que se desempeñen o no, como empresas proveedoras o relacionadas con la marcha de La Empresa, y especialmente, con otras empresas que desarrollen el mismo giro o se relacionen con el giro de La Empresa. No se accederá al contenido de dicha correspondencia.
d) Con el objetivo de controlar el uso de Internet que efectúan los trabajadores de La Empresa a través de los equipos y servidores de La Empresa y, teniendo especialmente en cuenta que éstos se encuentran diseñados para la operación normal de La Empresa, ésta se reserva el derecho de utilizar software que detectan y bloqueen la vista a sitios inapropiados o ajenos a las labores propias del trabajador.
e) Queda prohibido el uso de cualquier medio electrónico o magnético para respaldar, extraer o difundir indebidamente, información privada de La Empresa.
f) Sustraer cualquier bien de La Empresa, como así también de clientes internos de la compañía.

La contravención a estas normas será considerada incumplimiento grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo.

CAPÍTULO XXVI

DE LOS EXÁMENES MÉDICOS O PSICOTECNICOS PERIÓDICOS OCUPACIONALES Y/O PREOCUPACIONALES

ARTICULO 74°.- Todo postulante antes de su contratación, promoción o transferencia, deberá someterse a los exámenes médicos, psicológicos y psicotécnicos, pre ocupacional que sean necesarios, que lo declaren apto para el nuevo trabajo que deberá desempeñar. Estos exámenes serán de cargo de la Empresa. Los exámenes médicos serán los necesarios para compatibilizar su estado de salud con las labores a que lo destine la Empresa.

ARTICULO 75.-Todos los trabajadores deberán someterse a exámenes médicos obligatorios a requerimiento de Seguridad Integral de la Empresa, Servicio Médico correspondiente o de la Mutualidad a la cual la Empresa se encuentre afiliada, con el objeto de prevenir enfermedades profesionales. Para cumplir con esta finalidad Servicio Médico, Prevención de Riesgos y la Mutualidad efectuarán todas las investigaciones y controles pertinentes, incluyendo, si es necesario, la contratación de organismos externos especializados.

En aquellas faenas donde los trabajadores puedan estar expuestos al riesgo de neumoconiosis, se realizará un examen radiográfico y espiro métrico.
Procedimiento a seguir:

a) **Exámenes:** Los que sean necesarios, a aquellos trabajadores expuestos determinados por Seguridad Integral de la Empresa.
b) **Periodicidad:** Se harán de acuerdo a lo establecido por la Mutualidad y por Seguridad Integral.
c) **Medios:** Se harán con los recursos que posee la Empresa, con la Mutualidad o contratando los servicios con organismos externos especializados.
d) **Resultados**: Servicio Médico y la Mutualidad evaluará los resultados de los exámenes tomados, e informará a los interesados y a Seguridad Integral de la Empresa.
e) **Medidas y Control:** Servicio Médico y/o Mutualidad emitirá un informe especial a Seguridad Integral de los casos de personal afectado y que debe ser retirado del riesgo a que está expuesto. Seguridad Integral investigará el origen del problema y exigirá las medidas de corrección necesarias para controlar el riesgo. Además, fiscalizará el cumplimiento de las recomendaciones sugeridas por Servicio Médico en relación al personal enfermo.

CAPÍTULO XXVII

LEY N° 20.137 OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA

ARTICULO 76°.-Artículo 1°.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo Artículo 66.- En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos

contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

CAPÍTULO XXVIII

DEL FERIADO PATERNAL

ARTÍCULO 77°. Nacimiento de un hijo

A partir del 2 de septiembre de 2005, fecha de publicación de la ley Nº 20.047, cuyo artículo único introduce un nuevo inciso 2º al artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagado en caso de nacimiento de un hijo, el cual debe 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 en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

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 impetrarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período.

Si el padre no opta por la alternativa señalada en el punto precedente, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en 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.

A partir de la vigencia de la citada ley, y por las razones señaladas en el cuerpo del presente informe, el padre a quien se le conceda la adopción de un hijo tiene derecho a impetrar cuatro días de permiso pagado por tal causa, beneficio que deberá hacerse efectivo a contar de la fecha de la respectiva sentencia definitiva.

El padre trabajador que se encuentre en la situación descrita en el punto anterior, podrá hacer uso de los cuatro días de permiso que le correspondan en los mismos términos que el padre biológico, vale decir, en forma continua a contar de la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada.

Los permisos que establecen los artículos 66 y 195, inciso 2º, del Código del Trabajo, pueden imputarse a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que éstos representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.

Sin perjuicio de lo señalado en el punto precedente, en el evento que la cláusula convencional correspondiente no permitiera establecer fehacientemente cual fue la intención de las partes al establecer el beneficio del permiso paternal, sería necesario recurrir, para los efectos de precisar el verdadero sentido y alcance de la misma, a los elementos de interpretación de los contratos que contempla la normativa que regula la materia, específicamente al previsto en el artículo 1564, inciso final del Código Civil, conocido doctrinariamente como "regla de la conducta".

La interpretación general establecida en el cuerpo del presente informe, no resulta aplicable en el evento que las partes hubieren convenido expresamente que el beneficio de descanso paternal contenido en la cláusula contractual respectiva sería entregado independientemente de los beneficios legales establecidos sobre la materia.

CAPÍTULO XXIX

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL. "MOBBING"

ARTICULO 78°.- A los efectos de implementar en la empresa el derecho que tiene el trabajador a no sufrir acoso laboral alguno, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 2º del Código del Trabajo, se establece el siguiente procedimiento en el caso de acoso laboral. Se deja expresa constancia que es contraria a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Cualquier trabajador o trabajadora de la empresa que sea víctima de hechos como los descritos en el artículo anterior, tendrá derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia o administración superior de la empresa.

Las denuncias que se formulen con arreglo a lo previsto en el artículo precedente, deberán ser investigadas por la empresa en un plazo máximo de treinta días, contado desde el ingreso de la denuncia, designándose para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

El procedimiento de investigación tendrá carácter estrictamente reservado y garantizará la debida audiencia de las partes y su defensa.

Ingresada la denuncia, la empresa deberá nombrar y facultar dentro de 48 horas, a una persona idónea e imparcial para practicar la investigación correspondiente.

La denuncia escrita, dirigida al nivel superior de la empresa deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o víctima, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha, horas, circunstancias y el detalle de cómo se produciría el

acoso en el tiempo, el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

El investigador dispondrá de un plazo de dos días hábiles, contados desde su nombramiento, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual, citándolas para oír su versión de los hechos y para que aporten las pruebas u otros antecedentes relevantes que sustenten sus dichos.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que reúna, solicitará a la dirección de la empresa la adopción de medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes; todo ello, según la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades materiales que existan en los lugares de trabajo.

El proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que se aporten.

Concluida la investigación y con el mérito de los antecedentes producidos, el investigador procederá a emitir un informe sobre la efectividad de la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral.
El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos constatados, las conclusiones del investigador y las medidas y sanciones que propone, cuando procediere.

El informe deberá estar concluido y entregado a la dirección superior de la empresa a más tardar en el plazo de treinta días contados desde el inicio de la investigación, y ser notificado personalmente a las partes en el mismo plazo.

Si las conclusiones del investigador determinaren la existencia de acoso laboral, el imputado será objeto de las sanciones que determine la empresa, las que podrán ir desde una amonestación por escrito hasta el despido del trabajador, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 160 N º 1, letra f) del Código del Trabajo, si, a su juicio, la gravedad de los hechos amerita dicha sanción.

CAPÍTULO XXX

LEY 20.422 NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTICULO 79°.-.- El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

La empresa propenderá a la incorporación de cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento, con ausencia de toda forma de discriminación, especialmente con algún grado de discapacidad.

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

Se entenderá Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico. Asimismo, se procurará que todos los funcionarios de la empresa participen con igualdad de oportunidades que debe ser entendida como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida de nuestra empresa especialmente ámbito laboral.

La empresa tomará las siguientes medidas para la incorporación de personas con discapacidad:

a) En los procesos de selección se asegurará las condiciones igualitarias a toda persona tomando las medidas para que los test o pruebas de reclutamiento se practiquen en igualdad de condiciones.
b) Las vías de accesos estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona
c) Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos) las personas con algún grado de discapacidad tendrán Derecho a sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores.
d) Cualquier persona que preste servicios en la empresa, y que sienta que fue o ha sido discriminado de alguna forma podrá recurrir a su superior directo para que subsane la infracción en el menor tiempo posible, lo anterior sin perjuicio del derecho del afectado de solicitar la intervención Judicial según las normas legales vigentes.

CAPÍTULO XXXI

LEY Nº 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACION (LEY ZAMUDIO)

ARTICULO 80°.- Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar

las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

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

CAPÍTULO XXXII

Ley Nº 20.611"MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION DE LAS RENUMERACIONES"

ARTICULO 81°.-Código del Trabajo en su artículo 54 bis .- Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo. Con todo, se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad del mismo en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagarés en cualquiera de sus formas, letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.".

1. Incorpórense en el inciso primero del artículo 55 las siguientes oraciones a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser seguido (.): "En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se

efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.".

2. Artículos transitorios

Artículo 1º.- Con excepción de lo establecido en los incisos segundo y final del artículo 54 bis que se incorpora al Código del Trabajo por esta ley, los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la presente ley deberán ajustarse a sus disposiciones, en lo relativo a las condiciones y plazos para el pago de las comisiones, en el término fatal de seis meses, a contar de su publicación en el Diario Oficial. Corresponderá al empleador efectuar dichos ajustes, sin que pueda realizar otras modificaciones que signifiquen menoscabo para el trabajador, tal como una disminución de la comisión. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la comisión cuando, una vez efectuado el ajuste, el trabajador percibiere una menor remuneración variable que la que habría percibido por las mismas operaciones que le dieron origen, antes del ajuste. Artículo 2º.- Las condiciones y plazos previstos en esta ley para el pago de comisiones, no modificarán aquellas condiciones y plazos que se hubieren pactado en un instrumento colectivo vigente a la fecha de publicación de esta ley. Con todo, si dicho instrumento se modificare en forma anticipada, el nuevo instrumento deberá considerar el referido ajuste."

CAPÍTULO XXXIII

LEY Nº 20.613 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, INCLUYENDO LA REMUNERACION DENOMINADA "SEMANA CORRIDA" DENTRO DE LA BASE DE CALCULO DEL FERIADO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 82°.- "Artículo único.- Incorporase en el artículo 71 del Libro I del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando su actual inciso quinto a ser inciso final: "Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda."

El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

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

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

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

CAPITULO XXXIV

LEY Nº 20.684 "PLAZO PARA EL FINIQUITO DEL TRABAJADOR"

ARTICULO 83°.-"Artículo único.- introdúzcanse las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

a) Eliminase en el inciso primero del artículo 163 la expresión "al momento de la terminación,".
b) Agregase en el inciso primero del artículo 177, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, las siguientes oraciones: "El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169."

CAPITULO XXXV

LEY Nº 20.689 "REAJUSTE MONTO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL"

ARTICULO 84°.-Elévase, a contar del 1 de agosto de 2013, de $193.000.- a $210.000.- el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Elévase, a contar del 1 de agosto de 2013, de $144.079.- a $156.770.- el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad. Elevase, a contar del 1 de agosto de 2013, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneraciones, de $124.497.- a $135.463.-

ARTICULO 85°.-Reemplazase el artículo 1° de la ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1°.- A contar del 1 de julio de 2013, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Único de Prestaciones Familiares, reguladas por el decreto con fuerza de ley N°

150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

a) De $8.626.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de $220.354.-
b) De $5.294.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los $220.354.- y no exceda los $321.851.-.
c) De $1.673.- por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los $321.851.- y no exceda los $501.978.-.
d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a $501.978.- no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores. Dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan. Los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del citado decreto con fuerza de ley N° 150, y los que se encuentren en goce de subsidio de cesantía se entenderán comprendidos en el grupo de beneficiarios indicados en la letra a) precedente."

ARTICULO 86°.- Fijase, a contar del 1 de julio de 2013, en $8.426.- el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1° de la ley N° 18.020.

ARTICULO 87°.-El mayor gasto fiscal que represente durante el año 2013 la aplicación de los artículos 1°, 2° y 3° de la presente ley, se financiará con cargo a los recursos del Tesoro Público."

CAPÍTULO XXXVI

USO DE CREDENCIALES DE IDENTIFICACIÓN

ARTICULO 88°.- Este reglamento tiene por objeto establecer y aplicar un sistema de organización administrativa para el control de personal. La Credencial de Identificación es un documento personalizado que contendrá el RUN, Logotipo de la empresa, fotografía del trabajador, cargo y el departamento.

La Credencial de Identificación deberá ser portada de manera visible por todos los trabajadores sin distinción, dentro del horario de trabajo, no obstante que su labor sea desempeñada fuera de las instalaciones de la empresa **DEMARCO S.A.**

ARTICULO 89°.- En caso de extravío de la Credencial de Identificación se deberá reportar inmediatamente a la Dirección de Recursos Humanos, la cual hará una orden de reposición, cuando la pérdida de la credencial sea imputable al trabajador (por negligencia o falta de cuidado), éste deberá de pagar un costo de $5000 pesos y presentarse a la toma de fotografía.

Las sanciones por uso indebido y/o el no querer utilizar esta credencial, son las establecidas en el presente reglamento interno.

ARTICULO 90°.- Cuando el trabajador deje de prestar servicios para la **DEMARCO S.A.**, deberá regresar su credencial para recibir su finiquito o liquidación conforme a derecho.

CAPÍTULO XXXVII

TRATO IRRESPETUOSO

ARTICULO 91°-. La compañía define que existe un trato de respeto y cordialidad en las personas que trabajan en el interior de ella, para esto se reconoce que es apreciar y valorar a las personas, así como a todas las partes interesadas. Igualmente, el respeto es reconocer en sí y en los demás sus derechos y virtudes con dignidad dándole a cada persona un trato atento y respetuoso por lo tanto el respeto se considera y se convierte en una condición de equidad y justicia, donde la convivencia pacífica es lograr trabajar en paz con las personas que nos rodean. Los criterios para considerar un trato irrespetuoso son los siguientes:

a) La difamación y calumnias.
b) Burlarse de las personas.
c) Tratarlos como esclavos o forzar a hacer algo que atente con los principios de cada persona.
d) Rebeldías de parte un trabajador y jefaturas.
e) Acoso sexual en el caso de los hombres y mujeres al ser tratados como un objeto sexual.
f) Tratar a los trabajadores con insultos.

Por lo anterior, el canal de comunicación para la investigación de trato irrespetuoso se realizará a través de la Departamento de Recursos Humanos. Las sanciones son las establecidas en el presente reglamento interno.

CAPÍTULO XXXVIII

PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA AUSENTARSE POR MOTIVO DE FALLECIMIENTO DE ALGUN FAMILIAR

ARTICULO 92°-. Ley 21441 Extiende la duración del permiso laboral para trabajadoras y trabajadores en caso de fallecimiento del padre o de la madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana. Elejecutivo ha modificadoel Código del Trabajo,aumentando de tresa cuatro días hábiles elpermiso laboralpagado a que tiene derecho todo trabajador para el caso de fallecimiento de su padre o madre, y agrega que el mismo permiso será aplicable cuando se trate del fallecimientodeunhermano, modificandodeestaformaelartículo 66 del CódigoLaboral.

CAPÍTULO XXXIX

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR

ARTICULO 93°-. En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación."

CAPÍTULO XL

APLICA AL TRABAJADOR QUE CELEBRA UN ACUERDO DE UNIÓN CIVIL EL PERMISO LABORAL QUE SE OTORGA A QUIEN CONTRAE MATRIMONIO

ARTICULO 94°-. En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley Nº 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio o del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

CAPÍTULO XLI

CONFIERE COMPETENCIA A LOS TRIBUNALES LABORALES PARA CONOCER DE LAS CONTIENDAS EN QUE, LOS CAUSAHABIENTES DEL TRABAJADOR, BUSCAN HACER EFECTIVA LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR, DERIVADA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTICULO 95°-. Los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley Nº 16.744.

CAPÍTULO XLI

DEL REGLAMENTO INTERNO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 21.015

ARTICULO 96°-. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

ARTICULO 97°-. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

ARTICULO 98°-. El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.

CAPÍTULO XLII

CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS

ARTICULO 99°-. Establecese un seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

ARTICULO 100°-. Personas protegidas por el Seguro. Estarán sujetos al Seguro las siguientes categorías de trabajadores:

a) Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.

b) Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las

Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la Justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.

c) Los trabajadores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

ARTICULO 101°-. Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

ARTICULO 102°-. Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

a) Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.

b) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

ARTICULO 103°-. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

a) Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.
b) Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.
c) Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

ARTICULO 104°-. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

a) Cáncer.
b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.

c) Fase o estado terminal de la vida.
d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad.

ARTICULO 105°-. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

a) Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
b) Licencia médica extendida por el médico tratante.

Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

ARTICULO 106°-. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

a) Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.
b) Que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia.
c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos las condiciones de acceso y acreditación serán que el trasplante haya sido efectuado y la licencia médica haya sido extendida por el médico tratante.

ARTICULO 107°-. La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado. Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

a) En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.
b) En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos. Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
c) Licencia médica extendida por el médico tratante.
d) Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

ARTICULO 108°-. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente son las siguientes:

a) Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite:
b) Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un grave, y
c) Que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.
d) Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.
e) Licencia médica extendida por el médico tratante.

CAPÍTULO XLIII

LEY 21.155, ESTABLECE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA Y EJERCICIO LIBRE DEL AMAMANTAMIENTO

ARTICULO 109°-. La presente ley tiene por objeto reconocer, promover y proteger el derecho a la lactancia materna como asimismo, garantizar el ejercicio libre del amamantamiento de la madre a sus hijos. En efecto, atendido el interés superior del lactante, la madre tiene el derecho de amamantar libremente a sus hijos en cualquier lugar en que legítimamente transiten, no pudiendo exigírseles a las madres, en los recintos donde ejerzan este derecho tanto ocultamiento como imponerles un cobro por su ejercicio. La ley sanciona con una multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales a aquel que arbitrariamente prive a una madre de ejercer su derecho de amamantar.

Es deber de las institucionales de salud informar oportunamente respecto de los beneficios del amamantamiento a las mujeres embarazadas o niños menores de dos años, como asimismo, publicitar el contenido de la presente ley.

Toda persona tiene el derecho tanto a promover el amamantamiento, sin perjuicio del libre ejercicio que le concierne a la madre, como a exigir el cumplimento de esta ley y denunciar su contravención ante las autoridades competentes.

Finalmente, la presente ley con el propósito de adecuar la normativa legal vigente, introduce modificaciones a diversos cuerpos legales.

CAPITULO XLIV
MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ARTICULO 110°-.

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

ARTICULO 111°-. Del horario en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. El trabajador que se desempeñe bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, su jornada de trabajo se regirá según lo establecido en lo acordado expresamente en su contrato de trabajo o anexos al mismo.

Quedar claramente establecido el derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.

TITULO II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Uno de los objetivos de la Empresa **DEMARCO S.A..,** es conducir sus operaciones con el mínimo de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en resguardo de las instalaciones y demás recursos de la operación.

Se cumplirá este objetivo si todo el personal, sin excepción cumple obligaciones, aportando esfuerzos y participación en la actividad de Prevención de Riesgos que desarrolle.

La responsabilidad por la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es de todo el personal de la Empresa. La política de **DEMARCO S.A.** en la gestión de Prevención de Riesgos es: **"Prevención y Control de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales".**

En base a estas consideraciones, esperamos la debida cooperación de parte de los trabajadores de la Empresa **DEMARCO S.A.** para con el cumplimiento de este Reglamento y de todas aquellas medidas conducentes a evitar accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, que pudieren afectar a los trabajadores y contribuir así, a mejorar y aumentar la seguridad de la empresa.

La gestión en prevención de riesgos requiere de una tarea mancomunada y estrecha, tanto de los trabajadores como de los representantes de la empresa, que con la mutua cooperación y acatamiento a las normas instauradas en este reglamento, se podrá lograr un ambiente de trabajo sano, seguro y libre de riesgo.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 2º.-DEFINICIONES

A) ***Empresa:*** **DEMARCO S.A.**
b) ***Trabajador:*** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Empresa por los cuales reciba remuneración.
c) ***Jefe inmediato:*** Toda persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Supervisores, Inspectores, Jefe de Grupo, Jefe de Sección, Jefe de Turno, Capataz, Mayordomo, etc. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía
d) ***Accidente del Trabajo:*** Es un acontecimiento no deseado que produce daño físico a las personas y a la propiedad y que ocurre durante la jornada de trabajo.
e) ***Enfermedad Profesional:*** Es toda enfermedad sufrida por un trabajador por causa directa del ejercicio de su trabajo.
f) ***Acto Incorrecto:*** Cualquier acto u omisión que puede causar un accidente del trabajo o enfermedad profesional, que realiza el trabajador en forma directa en el desempeño de sus funciones o actividades.
g) ***Condición Incorrecta:*** Cualquier condición que puede causar un accidente del trabajo o enfermedad profesional, respecto de aquellos trabajadores que se encuentran en los lugares de trabajo.
h) ***Equipo de Protección Personal:*** El elemento o conjunto de elementos que permiten que el trabajador, al estar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, no exista deterioro para la integridad de los trabajadores en su parte física.
i) ***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. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el adecuado parte de Carabineros, certificado de atención en la posta, testigos u otros medios igualmente fehacientes.
j) ***Organismo Administrador del Seguro:*** La Empresa **DEMARCO S.A.** está adherida al Organismo Administrador **"ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD, ACHS".**
k) ***Comité Paritario:*** El grupo de tres representantes patronales y de tres representantes 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.

l) ***Departamento de Prevención de Riesgos:*** El Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa **DEMARCO S.A.** es el responsable de realizar acciones de reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente de trabajo, acción educativa de Prevención de Riesgos, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de Administración técnica.

CAPITULO II

CONTROL DE SALUD

ARTICULO 3º.- Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o podrá exigirle la empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

ARTICULO 4º.- 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.

ARTICULO 5º.- El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTICULO 6º.- Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

CAPITULO III

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7°.- El jefe directo del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener a lo menos la siguiente información:

a) Nombre completo del accidentado.
b) Edad.
c) Día y hora del accidente.
d) Lugar del accidente.
e) Trabajo que se encontraba realizando.
f) Declaración firmada del accidentado.

g) Declaración firmada de testigos.
h) Determinar causa de los accidentes.
i) Establecer medidas de control.
j) Capacitar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, de las medidas recomendadas.

CAPITULO IV

FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 8º.- El **Decreto Supremo 54** que **Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios**, estable en su **Art. 14°**"Corresponderá a la empresa otorgar todas las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del trabajo".

ARTICULO 9º.- El Comité Paritario, deberá enviar una carta a la Gerencia de la empresa, informando que día del mes y horario se realizarán las reuniones de trabajo.

CAPITULO V

INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTICULO 10°.- Todo trabajador nuevo que ingrese a la empresa, deberá permanecer por un período de una semana en inducción, la que incluye:

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

CAPITULO VI

RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS

ARTICULO 11°.- 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 de riesgo o por la Mutualidad ACHS.

Para los jefes, supervisores, administradores u otro cargo que tenga personal de su dependencia se considera que la persona que recibe el cargo o/y nombramiento de jefe, supervisor, administrador: es toda persona que tenga personas a su cargo, que tenga que realizar un trabajo asignado a ejecutar en la empresa.

Será responsabilidad de los jefes directos de la Empresa **DEMARCO S.A.** la aplicación de los Procedimientos Técnicos de Prevención de Riesgos Profesionales y la Seguridad Industrial a todos sus trabajadores a su cargo, lo siguiente:

a) **INVESTIGACION DE ACCIDENTE:** Debe Investigar ***TODOS*** los accidentes del trabajo, los de trayectos ocurridos, a todo su personal a su cargo. ***Esta información debe ser entregada al departamento prevención de riesgos en un plazo máximo 48 horas de ocurrido el accidente.***

b) **ANÁLISIS DEL ACCIDENTE o DECLARACION:** El análisis de los accidentes debe ser llenado por el trabajador accidentado y las personas que participan como testigos o testigo informantes del accidente. **Frecuencia:** Cada vez que tenga un accidente de trabajo. **(OBLIGATORIO).** ***Esta información debe ser entregada al departamento prevención de riesgos en un plazo máximo 48 horas de ocurrido el accidente.***

IMPORTANTE:

El trabajador que haya sufrido un Accidente del Trabajo o Trayecto, que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, ***No podrá reintegrarse al trabajo sin que presente el "Certificado de Alta" emitido por el Organismo Administrador.*** La copia del Certificado de Alta, debe ser enviada al Depto. de Prevención de Riesgos de la Empresa

a) **DENUNCIA DE INCIDENTE:** Debe informar todos los incidentes que le ocurran a todos sus trabajadores en la jornada de trabajo sean con daños (humanos, materiales, instalaciones, y otros), informando a su jefatura superior y al departamento de prevención de riesgos de la empresa dentro de las 24 horas por escrito, dejando las acciones correctivas y los responsables en la aplicación correctiva. **Frecuencia:** Cada vez que tenga un cuasi-accidente en el trabajo en su área. **(OBLIGATORIO).**

b) **INFORME DE AMAGO/INCENDIO:** En su área, cuando tenga un amago o incendio de edificios, muebles, vehículos etc., Debe enviar el informe e informar por escrito a su Jefatura directa y al Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa. **Frecuencia:** Cada vez que tenga un amago o incendio en su área, sede o servicio. **(OBLIGATORIO).**

c) **CHARLA CAMBIO DE FAENA AL TRABAJADOR:** Cada vez que deba cambiar a los trabajadores de puesto de trabajo al que realiza diariamente, el supervisor debe efectuar una charla sobre los cambios conductuales de los trabajadores que enfrentan el riesgo de accidente. **Frecuencia:** Cada vez que tenga que cambiar de faena a los trabajadores que estén a su cargo. **(OBLIGATORIO).**

d) INDUCCIÓN TRABAJADOR NUEVO RIESGOS LABORALES: al ingreso de un trabajador nuevo a la faena, se realizará la inducción al puesto de trabajo al que realiza diariamente. **Frecuencia:** Cada vez que tenga que ingresa un trabajador nuevo. **(OBLIGATORIO)**

e) Se debe comunicar a la Gerencia de RRHH por escrito cada vez que el trabajador no quiera acatar los procedimientos de los cambios que tiene el trabajo nuevo a realizar. O no querer firmar los formatos.

f) ***CHARLA DE TRABAJO:*** Se debe dar charlas de trabajo a TODOS los trabajadores que se encuentren a cargo, dando a conocer los siguientes temas: De Trabajo (procedimientos, medidas de seguridad, situaciones de riesgos, análisis de accidentes ocurrido), y/o hechos de la vida cotidiana, reflexiones o antecedentes de vida, que puedan servir para mejorar la conducta laboral. Para evitar accidentes laborales. **Frecuencia: Según calendario de actividades (OBLIGATORIO).**

g) ***INFORMACIÓN DE LOS RIESGOS A LOS CHÓFERES DE VEHÍCULOS:*** Se debe dar charlas sobre los riesgos en el manejo vehicular a TODOS los trabajadores que se encuentren a cargo, Aplicando lo indicado en la LEY DE TRANSITO VIGENTE. **Frecuencia:** Una vez cada dos meses **(OBLIGATORIO).**

h) ***AREAS PARA REALIZAR DETECCIÓN DE RIESGOS:*** Los Supervisores directos deben revisar sus áreas de trabajo sea nuevo o antiguo para revisar sus condiciones ambientales y los procesos de trabajo que realizan TODOS sus trabajadores. **Frecuencia:** Cada vez que detecte Procesos Nuevos o Trabajos que han tenido modificaciones en su proceso y las mejorar que desee hacer para evitar RIESGOS en el trabajo. **(OBLIGATORIO).**

i) ***INSPECCION PLANEADA A TALLER MECÁNICO Y ELÉCTRICOS:*** Las áreas de Mantenimiento Mecánico y Eléctricos deben ser inspeccionadas TODAS las áreas de trabajo, equipos, herramientas e instalaciones. Se deben preocupar de realizar un seguimiento a las acciones anotas en estas inspecciones, se debe enviar una copia al Depto. de Prevención de Riesgos de la Empresa. **Frecuencia:** Dos veces al mes **(OBLIGATORIO).**

j) ***INSPECCION PLANEADA DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS:*** Las áreas, sedes, servicios que tengan VEHÍCULOS MOTORIZADOS deben ser inspeccionadas TODA la parte el vehículo. Se deben preocupar de realizar un seguimiento a las acciones anotas en estas inspecciones, se debe enviar una copia al Depto. de Prevención de Riesgos de la Empresa. **Frecuencia:** Dos veces al mes **(OBLIGATORIO).**

k) ***INSPECCION PLANEADA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:*** Las áreas, sedes, servicios que tengan TRABAJADORES deben ser inspeccionados TODOS Los elementos de protección personal (EPP) que sean entregado para poder verificar su durabilidad y real protección a los trabajadores. Se deben preocupar de realizar un seguimiento a las acciones anotas en estas inspecciones, se debe enviar una copia al Depto. de Prevención de Riesgos de la Empresa. **Frecuencia:** Dos veces al mes **(OBLIGATORIO).**

l) ***ENTREGA DE REGLAMENTO INTERNO ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL:*** TODAS las áreas, sedes, servicios. Deben completar este formato, haciendo entrega del Reglamento Interno de la Empresa. **Frecuencia:** Cada vez que ingresen trabajadores (Nuevos) a su área de trabajo. **(OBLIGATORIO).**

m) ***LISTA DE ASISTENCIA A CAPACITACION:*** TODAS las áreas, sedes, servicios. Deben registrar cursos, charlas, conversaciones de seguridad o trabajo u otra actividad de capacitación. **Frecuencia:** Cada vez se realicen Capacitaciones a los trabajadores de a su área de trabajo. **(OBLIGATORIO).**

n) ***ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:*** TODAS las áreas, sedes, servicios. Deben registrar la entrega de los elementos de protección personal que proporciona a sus trabajadores en forma individual. **Frecuencia:** Cada vez se realicen entrega de elementos de protección personal a sus trabajadores de a su área de trabajo. **(OBLIGATORIO).**

o) ***CONTROL EQUIPOS DE EXTINCIÓN DE FUEGOS:*** TODAS las áreas, sedes, servicios. Donde existan equipos de control de fuegos se deben inspeccionar y dejar registro de su estado en el formato. **Frecuencia:** Una vez al mes **(OBLIGATORIO).**

p) ***AUTORIZACIÓN DE TRABAJO ESPECIAL (CONTRATISTA):*** TODAS las áreas, sedes, servicios. Donde se deban realizar trabajos con CONTRATISTAS se debe llenar este formato para verificar el cumplimiento Legal y las Normas de Seguridad de la Empresa.

CAPITULO VII

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTICULO 12°.- El jefe directo del trabajador deberá instruirlo respecto al uso, mantención y reposición del equipo de protección personal previa a la entrega.

a) Todo trabajador será responsable de cuidar el equipo de protección personal proporcionado por la Empresa.
b) Los Supervisores de la Empresa **DEMARCO S.A.** velarán por el adecuado uso de los equipos de protección personal por parte de los trabajadores.
c) El trabajador deberá informar a su Jefe directo de cualquier anormalidad que detecte en el uso de los equipos de protección personal.
d) Los equipos de protección personal que presenten deterioro manifiesto por uso normal, deberán ser reemplazados sin costo para el trabajador, previa devolución del equipo deteriorado.
e) En caso de pérdida de los equipos de protección personal serán reemplazados por la Empresa con cargo al trabajador.
f) El departamento de Prevención de Riesgos deberá mantener actualizado un estudio de necesidades de equipos de protección personal por ocupación.

ARTICULO 13°.- Los elementos de protección personal (EPP) no evitan accidentes. La entrega de los elementos de protección personal a los trabajadores de la empresa, serán aprobados por el departamento de prevención de riesgos, con un previo estudio de los riesgos que debe enfrentar el trabajador en cada una de las tareas asignadas.

Ropa de trabajo adecuada para el trabajo.

a) Debe usar la ropa de trabajo entregada por la empresa.

b) No debe modificar su ropa de trabajo cortar mangas o pantalones, etc.

Zapatos o Zapatillas de seguridad.

a) Debe usar los zapatos, entregados por la empresa.
b) No debe pintarlos de otro color o cortar su caña, etc.

Chaleco reflectante

a) Se debe usar durante toda su jornada de trabajo.
b) Debe usar los entregados por la empresa.

Guantes de seguridad.

a) Debe usar los entregados por la empresa.
b) No debe cortar los dedos o modificar su estructura inicial.

Lentes de seguridad.

a. Debe usar los entregados por la empresa.
b. No debe modificar su estructura inicial.

Protección auditiva.

a) Deben ser usado en áreas donde exista ruido > a 85 dBA.
b) Debe usar los entregados por la empresa.

Protector facial (careta).

a) Debe usar los entregados por la empresa.

Protector de vías respiratorias

a) Debe usar los entregados por la empresa.

ARTICULO 14°.-El cuidado de los elementos de Seguridad entregados por la Empresa es responsabilidad del trabajador.

ARTICULO 15°.- Son equipos de protección personal cuya función es evitar que la lesión sea más grave, cuando alguna parte de nuestro cuerpo entra en contacto con elementos agresivos (partículas metálicas, elementos cortantes, punzantes, sustancias calientes, sustancias tóxicas, líquidos agresivos, ruidos excesivos, radiaciones, etc.).

ARTICULO 16°.-Los elementos de protección personal (EPP) no evitan el accidente o contacto con los elementos agresivos, disminuyen la gravedad de las lesiones.

a) Cualquier EPP, por muy bueno que sea, molestará y será incómodo, pero con el tiempo el usuario se acostumbrará.
b) La selección del EPP debe ser realizada por expertos en Prevención de Riesgos.
c) De acuerdo a la ley los EPP deben ser entregados sin costo para el trabajador, el cual tiene obligación de usarlos permanentemente.

d) Los EPP son una barrera entre el elemento agresor y nuestro cuerpo. Esta barrera será efectiva si el EPP se usa adecuadamente y si se mantiene en buen estado de conservación.

CAPÍTULO VIII

OBLIGACIONES

a) Todos los trabajadores de la Empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.
b) Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y salida de la Empresa, esto por efecto de los posibles accidentes del trayecto.
c) A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo debidamente vestido y provisto con los elementos de protección que la Empresa **DEMARCO S.A..** haya destinado para su labor.
d) Todos los trabajadores deberán respetar las normas de higiene en la Empresa a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores
e) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, etc., debiendo además mantenerlos permanentemente aseados.
f) Mantener los lugares de trabajo libres de resto de comida, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.
g) Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas u otros elementos de protección personal, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.
h) El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.
i) Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será del cargo del trabajador.
j) Todo trabajador deberá informar en el acto al jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.
k) El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.
l) Es obligación del supervisor realizar charlas de PREVENCION DE RIESGOS a sus trabajadores, **mínimo seis** veces al mes **obligatoriamente**, quedando un registro de esta por escrito.

m) Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto uso de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento y de seguridad.
n) Las maquinarias y equipos utilizados deberán ser manejados utilizando los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.
o) Todo trabajador que deba destapar aberturas y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes y terminada su faena deberá colocar la tapa original.
p) El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.
q) Podrán trabajar con equipos de oxígeno y/o acetileno sólo las personas debidamente autorizadas y capacitadas. Las botellas no deberán colocarse en superficie inestable o en lugares que afecte el calor. Deberán mantenerse en carros cuando son móviles o debidamente acollarados a muros, pilares o bancos de trabajo. Al transportarla en carro, deberán estar convenientemente sujetas. En la sujeción no se emplearán alambres o cordones sino cadenas o collares. Las botellas deberán mantenerse, cuando no estén en uso o se encuentren vacías, debidamente tapadas con sus casquetes protectores.
r) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
s) Todo operador de máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.
t) El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.
u) Los trabajadores que manejen herramientas tales como: martillos, limas o cinceles, etc., deberán mantenerlas en buenas condiciones. En el caso de cinceles deberán estar afilados prohibiéndose el uso de estos cuando se encuentren deformados, esto debido a que suelen ser causa de accidentes graves.
v) Los trabajadores revisarán equipos y maquinaria con la periodicidad fijada por la empresa, realizando mantenciones preventivas para poder así colaborar con la seguridad en cada jornada de trabajo.
w) Los choferes u operarios de maquinarias mecánicas (camiones, camionetas), deberán por obligación usar el cinturón de seguridad.
x) Al término de cada etapa de la jornada de trabajo el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier imprudencia o bromas de terceros que al poner en movimiento la máquina cree

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

y) El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

z) Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Deberá asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentes.

aa) Si por cualquier motivo el trabajador abandona su máquina, debe detener la marcha del motor o sistema que la impulse.

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

cc) Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa, cera, betunes u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

dd) Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá procurar despejarlas de excedentes de materias primas, despuntes, etc.

ee) Al almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los deshechos, despuntes, materiales, etc., se harán en lugares designados específicamente por los jefes de área, no pudiendo los trabajadores almacenar en lugares no habilitados ni establecidos de manera transitoria.

ff) Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley Nº16.744 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.

gg) Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la empresa, por leve o sin importancia que le parezca debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato.

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

ii) 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 sufrido por algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiese sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

jj) 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 las causas que le produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos.

kk) El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá volver a trabajar en la empresa sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del **JEFE DIRECTO**.

ll) Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefe o cualquier ejecutivo de la empresa en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

mm) Los trabajadores que laboren con productos químicos deberán tomar debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando guantes y mascarillas que la empresa señale.

nn) Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos de las piernas.

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

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

qq) Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones (derecho a saber)

rr) Los mismos avisos, carteles, afiches deben ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

ss) El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como así mismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de toda jefatura velar por la debida instrucción del personal al respecto.

tt) 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.

uu) En acceso a los equipos contra incendios deberá mantenerse despejado de obstáculos.

vv) Deberá darse cuenta al jefe inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ww) No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o

acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina, etc. o donde los carteles indiquen la prohibición de fumar.

xx) Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios de la Empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez u orden.

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

zz) Todo trabajador al ingresar a la Empresa **DEMARCO S.A..** deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos solicitados, especialmente en lo relacionado a los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

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

bbb) Cuando a juicio de la empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación a someterse a todos los exámenes que dispongan los Servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

CAPITULO IX

PROHIBICIONES

ARTICULO 17°.-Queda prohibido a todos los trabajadores:

a) Ingresar al lugar de trabajo, en estado intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas a beber a terceros.
b) Usar ropa suelta o en mal estado en los recintos de trabajo, no deberán usarse anillos, pulseras, collares o aretes durante la jornada de trabajo, con el objetivo de evitar accidentes por atrapamientos.
c) Usar pelo largo y suelto cuando la labor ejecutada por el trabajador se encuentra expuesta a de riesgos de accidente por atrapamiento o por higiene sea incompatible con el área.
d) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
e) Ocupar espacio bajo extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendio.
f) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo, especialmente en cabina de camiones.
g) Ingresar a recintos de trabajo, especialmente a aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
h) Chacotear, jugar, empujarse, reñir o discutir en horario de trabajo, dentro o fuera del recinto de las instalaciones de la empresa.
i) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceites o combustibles sin tomar las medidas de seguridad dadas por el Jefe Directo.

j) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida y tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
k) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
l) Ejecutar una actividad a la cual no ha sido capacitado a través de una charla de inducción.
m) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
n) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
o) Romper, rayar, destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la higiene o seguridad industrial.
p) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
q) Apropiarse de elementos de protección personal pertenecientes o asignados a algún otro compañero de trabajo.
r) Transitar en patio sin el uso del chaleco reflectante a cualquier horario.
s) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, ganchos de grúas, camiones de transporte de carga u otros medios destinados para el manejo mecánico de carga.
t) Efectuar, entre otras o, algunas de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; retirar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción desagües, etc., que existan en las dependencias de la empresa.
u) Esmerilar sin gafas protectoras y realizar trabajos de soldadura sin máscara de soldar.
v) Correr sin necesidad dentro del establecimiento.
w) Operar máquinas que no le corresponden, aun cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.
x) Cambiar correas de transmisión, estando en funcionamiento la máquina o el motor.
y) Dejar sin vigilancia una máquina funcionando.
z) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
aa) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro y fuera del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
bb) Dejar en equilibrio inestable o insuficientemente asegurado cualquier objeto o elemento de trabajo.
cc) Dejar vidrios, clavos o cualquier objeto sobresaliente que pueda ser pisado o causar lesiones a otras personas.
dd) Realizar trabajos en altura sin estar debidamente sujetos a un sistema de detención de caídas.
ee) Dejar aberturas en el piso sin la protección adecuada.
ff) Usar líquidos inflamables como gasolina y parafina para limpiar equipos o piezas mecánicas.

gg) Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad en los equipos eléctricos manuales, maquinarias estacionarias o móviles.
hh) Aplicarse o aplicar a otros medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada en caso de sufrir una lesión.
ii) Obligar a un trabajador a efectuar un trabajo cuando exista peligro evidente de accidente.
jj) El trabajador durante la jornada de trabajo o cuando sea enviado en comisión de servicio no deberá usar "equipos reproductores de música", debido a que puede perder la concentración en la ejecución de sus tareas y como consecuencia generar un accidente.
kk) Ocultar las verdaderas causas que motivaron el accidente de trabajo o trayecto.
ll) Usar las herramientas manuales en mal estado y dar un uso para el que no fueron diseñadas.
mm) Realizar sobreesfuerzos que afecte directamente su salud y estado físico de los trabajadores.
nn) Someterse a realizar trabajos que están fuera de su capacidad física.
oo) El no usar los sistemas mecánicos para realizar levantes de materiales, exponiéndose a sufrir lesiones físicas.
pp) Los trabajadores no podrán realizar levante de materiales superior a 25 kilos y si deben realizarlo, debe hacerlo con ayuda manual o mecanizada.
qq) Chacotear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de cualquier área de la empresa, incluso en la empresa de nuestros clientes, cada vez que se deba efectuar cualquier tipo de trabajo.
rr) Usar elementos de protección en mal estado, inapropiados o cuyo funcionamiento y uso adecuado desconozca.
ss) No descargar residuos o materiales de recolección en lugares designados para tales efectos.
tt) Utilizar los equipos de comunicación instalados en camiones, camionetas, maquinarias, etc., para asuntos personales o fines distintos a los encomendados.
uu) Salirse de la ruta asignada para fines desconocidos por la empresa y que no tengan relación alguna con la labor encomendada.
vv) Ingresar con vehículos cargados con residuos o dejar los mismos estacionados en dependencias de la base central o sub bases.
ww) Ejecutar funciones distintas a las encomendadas, poniendo en riesgo su integridad física o la de sus compañeros de labor.
xx) No respetar los procedimientos previamente establecidos al momento de descarga de los camiones.
yy) Colgarse de pisaderas utilizando sogas, cuerdas u otros objetos.
zz) Cortar ropa de trabajo.
aaa) Colgarse de pisaderas del camión cuando este se encuentra retrocediendo.
bbb) Realizar reparaciones hechizas en el sistema lifter o alza contenedor.
ccc) Amarrarse con sogas u otros métodos de manillas del Camión.
ddd) Sera responsabilidad del Supervisor y Jefatura coordinar con el área de prevención de riesgos la ejecución de tareas con alto potencial de daño hacia trabajadores, con el objetivo de que el Prevencionista otorgue las medidas de

control necesarias a implementar durante el desarrollo de la actividad para así proteger la seguridad y salud de trabajadores.

eee) Quedará prohibido alimentar a animales en las instalaciones de la empresa.

fff) Quedará prohibido transitar o circular bajo carga suspendida durante los procesos de recolección de ramas, escombros y/o otras actividades de similares características donde exista riesgo de aplastamiento.

ARTÍCULO 18°.- Los conductores de vehículos deberán cumplir con las siguientes normas:

a) Circular a una velocidad máxima de 20k/h dentro de los recintos de la empresa, además los conductores deberán portar su licencia de conducir al día y cumplir con las exigencias establecidas en la ley del tránsito.
b) Transgredir las normas de tránsito establecidas, y poner en riesgo la integridad física de sus compañeros de trabajo como las de sí mismo.
c) Contravenir las disposiciones internas sobre el estacionamiento y permanencia de vehículos en el interior de las instalaciones de la empresa.
d) Transgredir las normas de seguridad establecidas en la carga de combustible dentro de las instalaciones de La Empresa.
e) Desobedecer las normas de tránsito y señalización correspondientes, especialmente las relaciones con los límites de velocidad.

CAPÍTULO X

SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 19°.- La infracción de los trabajadores al presente Reglamento Interno y a las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales en la Empresa **DEMARCO S.A.**, serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de las mismas, guiándose con el siguiente criterio:

a) Amonestación verbal, con copia en su carpeta personal.
b) Amonestación escrita en caso de reincidencia con copia a la Inspección del Trabajo.
c) En caso de reincidencia, negligencia inexcusable y de culpa grave o dolosa, podrá la infracción constituir incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo y ser despedido por dicha causa de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo.

Podrá aplicarse multas en dinero hasta un 25% del sueldo o salario del infractor, según lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley Nº 16744.

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.

Las medidas de carácter disciplinario serán aplicadas para el Jefe de Faena a pedido escrito del Supervisor correspondiente, Jefe de Prevención de Riegos o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 20°.-Para todo lo que no esté contemplado en el presente reglamento, se deberá atener a lo dispuesto en la Ley Nº16.744 y al Decreto Nº54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 11 de Marzo de 1969.

ARTÍCULO 21°.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones generadas en este reglamento, deben entenderse incorporados a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

CAPÍTULO XI

LEY 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

ARTÍCULO 22°.- Todos los trabajadores deben ser informados de la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, la Ley Nº 20.949 que regula el peso máximo de carga humana. Dicho cuerpo legal consta de 2 artículos permanentes y uno transitorio.

El primer artículo incorpora al Código del Trabajo, en su Libro II, el "Título V", que versa sobre la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, incorpora los artículos 211F, 211G, 211H, 211I y 211J.

ARTÍCULO 23°.- Cobertura de la nueva disposición

Las normas incorporadas al Código del Trabajo por la Ley Nº 20.949, se aplican a la manipulación manual que implique riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La misma disposición legal señala que el concepto de 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.

La normativa no hace distinción entre faenas o labores permanentes y transitorias.

El Artículo 184, del Código del Trabajo, señala que es el empleador quien tiene la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y de entregar los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Por lo tanto, el empleador no sólo tiene la responsabilidad de utilizar medios mecánicos para la manipulación de cargas y evitar la manipulación manual de la misma, sino que, si se hace imprescindible realizarla, debe tomar las medidas del caso, entregar las condiciones adecuada de higiene y seguridad y los implementos necesarios que permitan prevenir o minimizar las consecuencias de un accidente o enfermedad profesional.

ARTÍCULO 24°.- Pesos máximos de carga
En aquellas labores en la cual la manipulación manual de cargas se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los trabajadores no deberán operar cargas superiores a 25 kilos.

Para los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos.

En el caso de las mujeres embarazadas, tienen prohibidas las operaciones de carga y descarga manual.

No obstante lo anterior, se hace necesario señalar que los pesos de carga señalados precedentemente, son pesos de carga máxima, lo cual no implica que necesariamente se deba cargar dichos pesos. La manipulación de carga con esos pesos debe quedar a las condiciones físicas del trabajador que realizará la labor, factor que debe considerar el empleador al momento de ordenar la ejecución del trabajo.

ARTÍCULO 25°.- Entrada en vigencia
El Artículo 2º de la Ley Nº 20.001, señala que las modificaciones introducidas por el Artículo 1º de dicha ley, comienzan a regir 6 meses después de su publicación. Además, por así disponerlo el artículo transitorio, en el plazo de 180 días se debe dictar un reglamento relativo a la normativa incorporada.

CAPÍTULO XII

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

ARTÍCULO 26°.- La ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley 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 sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes Nº 18.834 y N° 18.883, en lo que fuere pertinente."

ARTÍCULO 27°.- Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley Nº 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

a) Los trabajadores deben ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y sus medidas de control.
b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
c) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
d) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
e) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
f) Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
g) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
h) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
i) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
LUZ VERDE NORMAL Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.	Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección. Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.
LUZ AMARILLA ALERTA AMARILLA Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.
LUZ NARANJA ALERTA NARANJA Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición.
LUZ ROJA ALERTA ROJA Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).	Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Se debe aplicar filtro solar sobre factor 30 antes de cada exposición. Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 30 cada 2 horas.

CAPITULO XIII

LEY N°2951 (LEY DE LA SILLA)

ARTICULO 28°.-De acuerdo a lo estipulado en el **Código Del Trabajo,** en su **Artículo 193** establece: “en los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y además establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.”

CAPÍTULO XIV

DECRETO SUPREMO 101 DE 1968 RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS

ARTICULO 29°.-De acuerdo al Artículo 73 del D.S. 101, 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 la reclamación que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º del título VIII de la Ley.

ARTICULO 30 °.-De acuerdo al artículo 76 del D.S. 101, corresponderá, exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, revaluación 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, revaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones. (D.S.45, 1985, Previsión, Art. 1º Nº3)

ARTICULO 31°.-De acuerdo al Artículo 79 del D.S. 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 material del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42 de la Ley (D.S. 45,1985, Previsión Art. 1º, Nº4)

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 33º de la misma ley.

ARTICULO 32°.-De acuerdo al Artículo 80 del D.S. 101, los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el inspector del trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se enterará 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.

ARTICULO 33°.-De acuerdo al Artículo 81 del D.S.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 fecha de recepción de dicha carta.

ARTICULO 34°.-De acuerdo al Artículo 90 del D.S. 101, la Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

a) A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley 16.744 y de la Ley 16.395 y,
b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Artículo 79º.
La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

ARTICULO 35°.-De acuerdo al Artículo 91 del D.S. 101, el recurso de apelación establecido en el inciso 2º del Artículo 77º 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 notificación la de la recepción de dicha carta.

ARTICULO 36°.-De acuerdo al Artículo 93 del D.S. 101, para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3º del Artículo 77º de la Ley, que expone:

Los afiliados o sus derecho -habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones 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 medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se organismos notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correo.

ARTICULO 37°.-Lo indicado en la ley 16.744 en artículo77 bis: "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 conforma 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 de 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% 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 respectivo. 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 Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

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 el Artículo 80º y 91º de la Ley 16.744.

CAPÍTULO XV

PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

En consideración de la Ley 19.394 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (D.O. del 21 de Junio de 1995) se incorporan a continuación los artículos 76, 77 y 77 bis del Párrafo 2º de la Ley 16.744

ARTICULO 38°.-Se trascribe textual lo que indica el **Art. 76º de la Ley 16.744,** "La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus 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 hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hubieran ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con periodicidad que señale el reglamento.

ARTICULO 39º.- Se trascribe textual lo que indica el **Art. 77º de la Ley 16.744,** "Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades, 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 párrafos 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 hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTICULO 40º.- Se trascribe textual lo que indica el **Art. 77º bis de la Ley 16.744,** "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 está 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 volver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen 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 debieran otorgarse con cargo a un régimen Previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Nacionalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquellas 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 está afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley 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 efectúo el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considera el valor de aquellas.

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".

CAPÍTULO XVI

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO "DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE VIGILANCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO"

ARTICULO 41°.-La evaluación de riesgo psicosocial puede ser solicitada a través de los distintos estamentos de la Organización (Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, Sindicatos, Departamento de Prevención de Riesgos) o directamente por la autoridad sanitaria (SEREMI de Salud).

La evaluación de la exposición a riesgo psicosocial será medida a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, instrumento que evalúa de manera simple el grado de exposición al riesgo psicosocial al interior de la organización.

Los resultados del cuestionario orientarán a la organización sobre la necesidad de realizar medidas correctivas en aquellas dimensiones que muestren niveles de riesgo medio y alto.

CAPÍTULO XVII

(PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA Nº 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

Artículo 42°.- Este protocolo se aplica a todos los trabajadores y trabajadoras expuestos ocupacionalmente a ruido, quienes debido a la actividad que desempeñan, pueden desarrollar una Hipoacusia Sensorioneural Laboral (HSNL) por dicha exposición.

Artículo 43º.- El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa y Dirigentes Sindicales.

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

Artículo 44º.- La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

Artículo 45º.- La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

Artículo 46º.- Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 47º.- El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

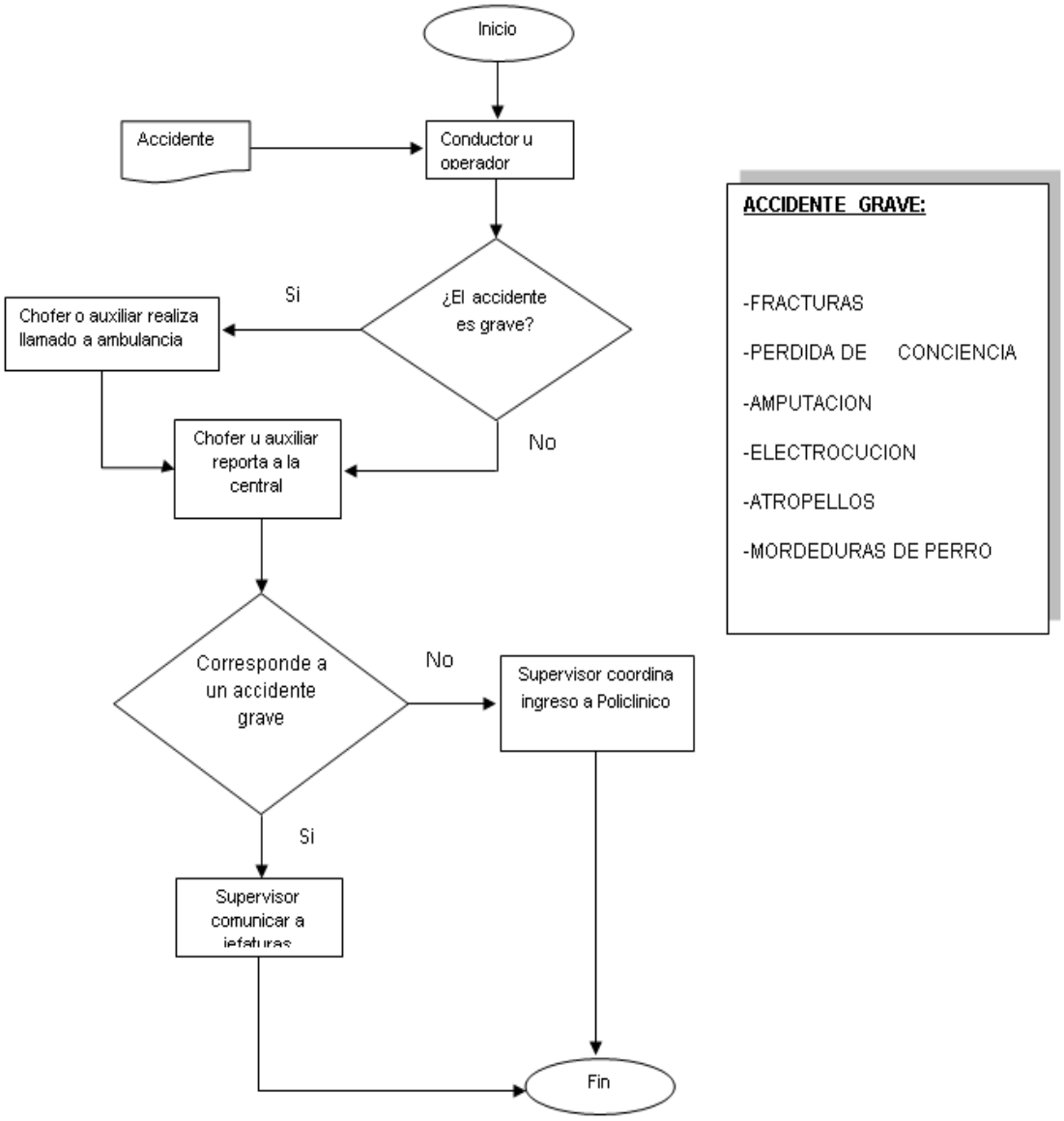
Artículo 48º.- Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

Artículo 45º.- El empleadordeberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

CAPÍTULO XVIII

PROTOCOLO A SEGUIR ANTE UN ACCIDENTE

ARTICULO 46°.-



ARTICULO 47°.-Clases de fuego y forma de combatirlo:

a) **Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son agua, polvo químico seco multipropósito, espuma (light water).

b) Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados en combatir el tipo de fuegos son polvo químico, anhídrido carbónico, espumas (Light Walter).

c) Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones energizadas. Por seguridad de las personas al combatirse con agentes no conductores de la electricidad como: Polvo químico seco, CO2,

d) **Fuegos Clase D:** Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio aluminio y otros.

e) **Fuegos Clase K:** Son fuegos en artefactos de cocina que involucran medios de cocción combustibles (aceites y grasas vegetales o animales).

Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Los extintores de espuma (Light Walter) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han des energizado las instalaciones, desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

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

CAPÍTULO XIX

PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 48º.- El **Art. 68º** de la **Ley Nº 16.744** establece “Las empresas o entidades empleadoras deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlas de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implemento de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Sin no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad".

ARTÍCULO 49º.- El **Decreto Supremo Nº 54** que aprueba **Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad** , establece en su **Art. 1º** "En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabaja en más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

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

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad."

ARTÍCULO 50º.- La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los Representantes Patronales serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Los Representantes de los Trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

ARTICULO 51º.- Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

a) Tener más de 18 años.
b) Saber leer y escribir.
c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

ARTICULO 52º.- 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.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 53º.- Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 54º.- 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 las empresas 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 respectivo.
g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esa finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

ARTICULO 55º.- Los Comités Paritarios se reunirán, 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 los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva 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 considerando como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.
Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

ARTICULO 56º.- **Departamento de Prevención de Riesgos**

El **Decreto Supremo Nº 40**, establece en su **Art. 8º** "Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto en la materia. La organización de este Departamento dependerá del tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para asesorar y desarrollar las siguientes acciones mínimas: Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica".

CAPÍTULO XX

PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO EN LA RECOLECCIÓN DE RESIDUOS DOMICILIARIOS RECOMENDACIONES PRÁCTICAS

ARTICULO 73°.-Pensar que los accidentes en el trabajo no son numerosos ni graves y que ocurrirán a los demás es una actitud generalizada y errónea, ya que, lamentablemente, las estadísticas nos indican que cada año nuestro país ocurren accidentes con lesiones que implican gastos por aproximadamente US$ 900.000.000.-

Al ocurrir un accidente del trabajo hay sufrimiento físico y síquico del trabajador accidentado y angustia de familiares, pero los accidentes se pueden evitar si aprendemos a identificarlos y controlar los riesgos inherentes a nuestro trabajo.

Este manual, editado con el objeto de dar información sobre algunos riesgos típicos de accidentes en el trabajo de recolección domiciliaria y barrido de calles, entrega antecedentes necesarios para que podamos adquirir hábitos y tener un comportamiento seguro de trabajo.
Pretende ser un aporte a lo establecido en el Titulo VI del Decreto Nº 40 y que fue incorporado por el Decreto Nº 50 del Diario Oficial del 21 de Julio de 1988, referente a la información que los trabajadores deben recibir de parte de la empresa en cuanto al riesgo que pueden entrañar sus labores diarias.

CAPITULO XXI

RIESGOS GENERALES

ARTICULO 74°.-Para todos los trabajos realizados por nuestro personal en las distintos servicios, existen numerosos riesgos que en forma directa o indirecta pueden afectar su normal desempeño, y producir tanto esguinces, heridas, fracturas, contusiones, lesiones múltiples, irritaciones, contraer enfermedades, paro respiratorio, quemaduras, etc. Es por esto que el siguiente listado, no exhaustivo nos da un marco general de los riesgos y las precauciones que se deben tomar para evitar cualquiera de los problemas descritos, anteriormente.

COMPROMISO CON LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Identificar e informar los peligros que están presentes en su trabajo son un punto importante para evitar la ocurrencia de accidentes, enfermedades profesionales y/o daños a la propiedad.

No podemos olvidar que la gran mayoría de los accidentes pueden ser controlados mediante la utilización de sencillas reglas de identificación de peligros. Dichas técnicas son: ver. Pensar. Actuar.

Ver: El primer paso para que identifique los peligros que le rodean consiste en fijarse atentamente en los siguientes elementos: Equipos, productos al azar, maquinarias, materiales, herramientas, instalaciones, actos incorrectos o errores que pueden cometer sus compañeros, actos incorrectos que usted puede cometer en la ejecución de su trabajo, etc.

Pensar: Pensar es la segunda etapa de la identificación de los peligros. Usted se preguntará ¿Qué significa Pensar?, bueno, significa preguntarse: ¿Qué podría fallar?, ¿Cómo podría fallar?, ¿Quién podría fallar?, ¿Qué peligros podrían aparecer productos de los errores? En resumen, pensar es anticiparse a una falla o un error para evitar que ocurra un accidente del trabajo y/o una enfermedad profesional.

Actuar: Un trabajador seguro asume su responsabilidad frente a los distintos peligros de su área de trabajo y no espera que otros resuelvan por él las situaciones peligrosas que él mismo puede solucionar. La administración moderna no sólo es patrimonio del gerente y sus ejecutivos, sino de alguna manera todos somos administradores de nuestro propio trabajo y nuestro tiempo, debido a que tenemos que rendir en nuestro trabajo de la mejor forma y calidad, ayudando a controlar los costos.

Cada uno de nosotros es un gerente en su hogar, por cuanto trata siempre de equilibrar los ingresos económicos con los gastos propios de la casa. También es necesario ser exitoso en este campo, en el cual indudablemente existen riesgos y peligros igual que en nuestro trabajo y que deben ser detectados y controlados por los padres.

¿Qué se espera que haga usted para actuar frente a los riesgos?

Al comenzar su trabajo diario, debemos proceder metódicamente y revisar equipos (protecciones), instalaciones, superficies de trabajo, manejo de materiales, herramientas de mano, orden y aseo, riesgos de incendio, equipo e protección personal, etc.
Le recordamos que si detecta algún peligro, su función cosiste en aplicar la primera "T", esto es, eliminar ese peligro y si esto no es posible con los medios a tu alcance, aplique la segunda “T” tratando de controlarlos para que no sea causa de accidente para usted mismo ni para otros trabajadores.

Cuando encuentre alguna situación de riesgo que no pueda controlar, su deber será de dar aviso oportuno a su jefe directo y advertir a sus compañeros de trabajo la presencia

del peligro.

En algunas ocasiones usted es el responsable de crear ciertos costos que pueden provocar un accidente. Ejemplo: Un trabajador que inadvertidamente derrama aceite en una vía de tránsito, produciéndose un patinaje del equipo o vehículo e impactando con la estructura de las dependencias, equipos, vehículos, personas.

En base a los antecedentes que hemos analizado, podemos asegurar que: “Cuando no se actúa a tiempo sobre los peligros detectados estamos permitiendo la ocurrencia de un accidente".
Por consiguiente, los peligros quedarían sin control, con el potencial suficiente para atacar a las personas y provocar daños a la propiedad.

Por lo tanto, debemos actuar, no permanecer indiferentes frente a los peligros descubiertos. Recuerde que usted juega un papel muy importante en su trabajo y en su hogar.

AUXILIARES DE RECOLECCIÓN / RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con elementos corto punzantes
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Riesgos Psicosocial
o) Riesgos biológicos o químicos

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso,
c) No correr durante el proceso de recolección.
d) No subirse sobre la estructura del Sistema alza contenedor o Lifter.
e) No transportarse sobre pisaderas por distancia superior a 50 metros durante el proceso de recolección.
f) No utilizar cuerdas o alambres para sujetarse a manilla de Camión recolector.
g) No trasladarse en pisaderas de camión mientras este se encuentre retrocediendo.

h) No acercarse bolsas de basuras hacia el cuerpo.
i) No empujar bolsas de basuras utilizando partes del cuerpo.
j) No revisar, ni retirar objetos de las bolsas de basuras.
k) Mantener libre de objetos y sustancias pisaderas de camión.
l) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras.
m) No posicionarse frente al sistema compactador de basura mientras este se encuentra operando.
n) No ingresar partes del cuerpo al sistema de compactación, alza contenedor o lifter.
o) No posicionar bolsas u objetos sobre la cabeza mientras se dirige hacia el camión.
p) No ingresar a domicilios a retirar basuras.
q) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
r) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras oscuras, bloqueador solar.
s) Inventario de riesgos de Auxiliar.
t) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
u) No manipular bidones o materiales que puedan contener químicos. No manipular objetos que puedan tener corto punzantes.

AUXILIARES DE TOLVA - AMPLIROLL/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con elementos corto punzantes
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso,
c) No correr durante el proceso de recolección.
d) No acercarse bolsas de basuras hacia el cuerpo.
e) No empujar bolsas de basuras utilizando partes del cuerpo.
f) No revisar, ni retirar objetos de las bolsas de basuras.
g) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras.

h) No posicionarse bajo la tolva en ningún momento de la operación.
i) No posicionar bolsas u objetos sobre la cabeza mientras se dirige hacia el camión.
j) No ingresar a domicilios a retirar basuras o escombros.
k) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
l) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras oscuras, bloqueador solar.
m) Inventario de riesgos de Auxiliar.
n) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
o) No subirse sobre Tolva sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas.

AUXILIARES DE CAMIÓN INNOVADO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con elementos corto punzantes
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Riesgos Psicosocial
o) Riesgos biológicos o quimicos

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso,
c) No correr durante el proceso de recolección.
d) No trasladarse en pisaderas de camión mientras este se encuentre retrocediendo.
e) No acercarse bolsas de basuras hacia el cuerpo.
f) No empujar bolsas de basuras utilizando partes del cuerpo.
g) No revisar, ni retirar objetos de las bolsas de basuras.
h) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras.
i) No posicionar bolsas u objetos sobre la cabeza mientras se dirige hacia el camión.
j) No ingresar a domicilios a retirar basuras o escombros.
k) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
l) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras oscuras, bloqueador solar.

m) Inventario de riesgos de Auxiliar.
n) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
o) No manipular bidones o materiales que puedan contener químicos. No manipular objetos que puedan tener corto punzantes.

AUXILIARES DE CUADRILLA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con elementos corto punzantes
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Anclarse a sistema de detención de caídas durante las tareas que entrañen riesgo de caída distinto nivel.
c) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso,
d) No correr durante la operación.
e) No acercarse bolsas de basuras hacia el cuerpo.
f) No revisar, ni retirar objetos de las bolsas de basuras.
g) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras.
h) No posicionar bolsas u objetos sobre la cabeza mientras se dirige hacia el camión.
i) No ingresar a domicilios a retirar basuras o escombros.
j) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
k) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras oscuras, bloqueador solar.
l) Inventario de riesgos de Auxiliar.
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

AUXILIAR DE CAMIÓN DE EMERGENCIA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel

c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Exposición a Ruido
g) Atropello
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Manejo manual de cargas
m) Colisión
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No subirse a equipo alza hombre sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas.
c) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
d) No transportarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
e) Cuando se realicen trabajos en lugares donde se presenten pendientes deberá atarse para evitar caídas.
f) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras para la proyección de partículas.
g) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito en la sala de lavados y patio.
h) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
i) Inventario de riesgos.
j) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

AUXILIAR DE CAMIÓN ALJIBE/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Exposición a Ruido
g) Atropello
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Manejo manual de cargas
m) Colisión
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No subirse a camión sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas.
c) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
d) No transportarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
e) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras para la proyección de partículas.
f) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito en la sala de lavados y patio
g) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
h) Inventario de riesgos
i) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

AUXILIAR DE BARRIDO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Contacto con sustancias u objetos
d) Exposición a Radiación UV
e) Exposición a Ruido
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y estructuras
i) Colisión
j) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
c) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
d) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
e) Inventario de riesgos
f) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

AUXILIAR DE ASEO/ RIESGOS

a) Contacto con sustancias u objetos
b) Exposición a Radiación UV
c) Atropello
d) Mordedura de Perros

e) Golpes contra objetos y estructuras
f) Contacto con sustancias
g) Colisión
h) Caída igual nivel
i) Caída distinto nivel
j) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos eléctricos.
c) Señalizar las superficies húmedas para evitar la caída distinto nivel que pueda sufrir el personal.
d) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
e) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
f) Inventario de riesgos
g) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

AUXILIAR DE JARDINERÍA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y vehículos
i) Atrapamiento
j) Aplastamiento
k) Colisión
l) Radiación UV
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
c) No realizar reparaciones hechizas o provisorias a equipos.
d) No transportarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
e) Cuando se realicen trabajos en lugares donde se presenten pendientes deberá atarse para evitar caídas.

f) No fumar mientras se realiza la carga de combustible hacia equipos.
g) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras para la proyección de partículas.
h) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
i) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
j) Capacitación de Uso y Manejo de Extintores de Incendios.
k) Inventario de riesgos.
l) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

ALBAÑIL/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos corto punzante y herramientas cortantes.
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y vehículos
i) Atrapamiento
j) Aplastamiento
k) Colisión
l) Radiación UV
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
c) No realizar reparaciones hechizas o provisorias a equipos.
d) No transportarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
e) No fumar mientras se ejecutan tareas.
f) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras para la proyección de partículas.
g) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
h) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, careta facial, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
i) Capacitación de Uso y Manejo de Extintores de Incendios.
j) Inventario de riesgos.
k) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CARPINTERO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos corto punzantes y herramientas cortantes.
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y vehículos
i) Atrapamiento
j) Aplastamiento
k) Colisión
l) Radiación UV
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
c) No realizar reparaciones hechizas o provisorias a equipos.
d) No transportarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
e) No fumar mientras se ejecutan tareas.
f) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras para la proyección de partículas.
g) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
h) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, careta facial, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
i) Capacitación de Uso y Manejo de Extintores de Incendios.
j) Inventario de riesgos.
k) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN RECOLECTOR / RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento

k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Radiación UV
o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No realizar labores de recolección domiciliaria.
c) No subirse a tolva sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas.
d) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
e) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
f) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
g) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
h) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
i) No transportar a auxiliares mientras el camión se encuentra retrocediendo e ingresando a pasajes o realizando maniobras en espacios reducidos.
j) No transportar sobre pisaderas por distancia superior a 50 metros durante el proceso de recolección.
k) No ingresar a domicilios a retirar basuras.
l) No transportar a auxiliares colgados en pisaderas de cabina.
m) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
n) Inventario de riesgos de Conductor.
o) En pendientes mantener el camión enganchado y frenado mientras se realicen las tareas de recolección.
p) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN TOLVA / RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión

m) Volcamiento
n) Radiación UV
o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No realizar labores de recolección domiciliaria.
c) No subirse a tolva sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas.
d) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
e) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
f) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
g) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
h) No transportar a auxiliares mientras el camión se encuentra retrocediendo e ingresando a pasajes o realizando maniobras en espacios reducidos.
i) No ingresar a domicilios a retirar basuras.
j) No transportar a auxiliares colgados en pisaderas de cabina.
k) Instalar conos de advertencia en el frente de trabajo, considerar cantidad de conos necesarios en zonas de curvas.
l) Instalar cuñas en neumáticos en zonas con pendiente.
m) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
n) Inventario de riesgos de Conductor.
o) En pendientes mantener el camión enganchado y frenado mientras se realicen las tareas de recolección.
p) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN AMPLIROLL / RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Radiación UV

o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No realizar labores de recolección domiciliaria.
c) No subirse a tolva sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas. Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
d) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
e) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
f) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
g) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
h) No transportar a auxiliares mientras el camión se encuentra retrocediendo e ingresando a pasajes o realizando maniobras en espacios reducidos.
i) No ingresar a domicilios a retirar basuras.
j) No transportar a auxiliares colgados en pisaderas de cabina.
k) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
l) Inventario de riesgos de Conductor.
m) En pendientes mantener el camión enganchado y frenado mientras se realicen las tareas de recolección, hacer uso de cuñas en neumáticos.
n) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN ALJIBE/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Radiación UV
o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No realizar labores de recolección domiciliaria.
c) No subirse a Aljibe sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas. Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
d) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
e) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
f) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
g) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
h) No transportar a auxiliares mientras el camión se encuentra retrocediendo e ingresando a pasajes o realizando maniobras en espacios reducidos.
i) No ingresar a domicilios a retirar basuras.
j) No transportar a auxiliares colgados en pisaderas de cabina.
k) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
l) Inventario de riesgos de Conductor.
m) En pendientes mantener el camión enganchado y frenado mientras se realicen las tareas de recolección.
n) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN LAVA CONTENEDORES /RIESGOS

a) Caída igual nivel
a) Caída distinto nivel
b) Exposición a Radiación UV
c) Atropello
d) Asaltos y agresiones
e) Mordedura de Perros
f) Golpes contra objetos y vehículos
g) Atrapamiento
h) Aplastamiento
i) Colisión
j) Volcamiento
k) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
c) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.

d) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
e) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
f) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
g) Inventario de riesgos de Conductor.
h) En pendientes mantener el camión enganchado y frenado mientras se realicen las tareas.
i) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE BARREDORA /RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Exposición a Radiación UV
d) Atropello
e) Asaltos y agresiones
f) Mordedura de Perros
g) Golpes contra objetos y vehículos
h) Atrapamiento
i) Aplastamiento
j) Colisión
k) Volcamiento
l) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No realizar labores de recolección domiciliaria.
c) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
d) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
e) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
f) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
g) No transportar a auxiliares mientras el camión se encuentra retrocediendo e ingresando a pasajes o realizando maniobras en espacios reducidos.
h) No ingresar a domicilios a retirar basuras.
i) No transportar a auxiliares colgados en pisaderas de cabina.
j) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
k) Inventario de riesgos de Conductor.
l) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN ALZA HOMBRES /RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Exposición a Radiación UV
d) Atropello
e) Asaltos y agresiones
f) Mordedura de Perros
g) Golpes contra objetos y vehículos
h) Atrapamiento
i) Aplastamiento
j) Colisión
k) Volcamiento
l) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Si el sistema hidráulico del equipo presenta fallas, se deberá dar aviso de inmediato al supervisor y posteriormente se deberá derivar a taller para reparar avería.
c) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
d) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
e) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
f) No transportar a auxiliares colgados en pisaderas de cabina.
g) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
h) Verificar que personal que utilice alza hombre se encuentre anclado al sistema de detención de caídas.
i) Inventario de riesgos de Conductor.
j) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE TRASLADO DE PASAJEROS /RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Exposición a Radiación UV
d) Atropello
e) Asaltos y agresiones
f) Mordedura de Perros
g) Golpes contra objetos y vehículos
h) Atrapamiento
i) Aplastamiento
j) Colisión
k) Volcamiento

l) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.
c) Verificar las fechas de mantenciones preventivas programadas para vehículos.
d) Informar a Supervisor sobre las anomalías que pudiese presentar el vehículo.
e) No transportar a personal ajeno a la empresa.
f) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar.
g) No realizar reparaciones a vehículos.
h) No intervenir piezas del motor.
i) Inventario de riesgos de Conductor.
j) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CONDUCTOR DE CAMIÓN COMBUSTIBLE/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Incendio
o) Radiación UV
p) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
c) Prohibición de Fumar en el interior de vehículo y mientras se realiza carga y descarga de combustible.
d) No transportar pasajeros en el vehículo.
e) Respetar límites de velocidad establecidos por la Ley de Tránsito 18.290.

f) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
g) Uso de arnés de seguridad al subir a camiones de abastecimiento de combustibles.
h) Capacitación Uso y manejo de extintores de Incendio.
i) Inventario de riesgos.
j) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
k) No transportar acompañantes.

OPERADORES DE PUENTE GRÚA / RIESGOS

a) Caída de igual nivel
b) Caída de distinto nivel
c) Exposición a ruido
d) Exposición a Radiación
e) Exposición a Vibración
f) Golpes contra Piezas y Objetos Móviles
g) Incendio
h) Atropello
i) Volcamiento
j) Colisión vehicular
k) Contacto eléctrico
l) Aplastamiento
m) Atrapamiento
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No subir ni bajar por zonas no habilitadas del equipo.
c) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
d) Respetar límites de velocidad establecidos.
e) Capacitación de Uso y manejo de extintores de Incendio.
f) No intervenir equipos de carga, ni realizar modificaciones o reparaciones hechizas o provisorias.
g) Inspeccionar condiciones de equipos, en caso de detectar fallas dar aviso a Jefe de área.
h) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, antiparras oscuras, bloqueador solar, protector auditivo.
i) No transitar bajo carga suspendida.
j) Inventario de riesgos
k) Conocer capacidad máxima de levante de carga de equipos.
l) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

BODEGUERO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos
e) Atropello
f) Asaltos y agresiones
g) Mordedura de Perros
h) Manejo manual de Carga
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Incendio
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución
b) Mantener Orden y aseo en las bodegas y pasillos.
c) Utilizar métodos de traslado y levantamiento mecánico de carga cuando el peso sea mayor a 25 KG, en caso de que no sea posible solicitar apoyo y realizar el levantamiento, traslado y posicionamiento entre 2 o más personas.
d) Uso de zapatos de Seguridad, chaleco reflectante, guantes de Seguridad, antiparras claras y oscuras, bloqueador solar.
e) Inventario de riesgos de Bodeguero.
f) Capacitación de Uso y manejo de extintores de incendio.
g) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

OPERADOR DE SALA DE LAVADO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con Sustancias, Objetos y equipos energizados.
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Asaltos y agresiones
h) Mordedura de Perros
i) Golpes contra objetos y vehículos
j) Atrapamiento
k) Aplastamiento
l) Colisión
m) Volcamiento
n) Radiación UV

o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENTIVAS

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Para subirse a camión deberá realizarse con precaución, debido a que dentro de los camiones existen sustancias u objetos que pueden ocasionar tropiezos o resbalones.
c) No intervenir equipos
d) No transportarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
e) Cuando se realicen trabajos en lugares donde se presenten pendientes deberá atarse para evitar caídas.
f) No subirse sobre Tolva sin estar sujeto a un sistema de detención de caídas.
g) No trasladarse en pisaderas de camión mientras este se encuentre retrocediendo.
h) No correr mientras se ejecutan los trabajos.
i) No revisar, ni retirar objetos de las bolsas de basuras u otros.
j) Uso de antiparras de seguridad claras y oscuras para la proyección de particulas.
k) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
l) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Botas para agua antideslizante, guantes de Látex de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras, bloqueador solar.
m) Utilizar escalera para acceder al portalón del Camión.
n) No utilizar la pistola de agua para limpiar botas, ropas u otros objetos para los que no se encuentran diseñados los equipos.
o) No subirse al sobre carrocería del camión sin encontrarse anclado a un sistema de detención de caída.
p) No correr por la planta de lavados ni dependencias de la empresa.
q) No trasladarse en pisaderas de camión mientras este se encuentre retrocediendo o avanzando.
r) Inventario de riesgos de Operador de Sala de lavados.
s) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

OPERADOR DE ISLA DE COMBUSTIBLE/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con Sustancias, Objetos y equipos energizados.
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y vehículos
i) Atrapamiento
j) Aplastamiento
k) Colisión
l) Volcamiento

m) Radiación UV
n) Riesgos Psicosocial
o) Incendio

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Inventario de riesgos de Bodeguero.
c) Capacitación de Uso y manejo de extintores de incendio.
d) Prohibición de Fumar en la Isla de Combustible
e) Solicitar la detención por completa del vehículo cuando se dispone a realizar la carga de combustible.
f) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
g) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CUIDADOR/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Exposición a Radiación UV
d) Exposición a Bajas temperaturas
e) Incendios
f) Robos y Asaltos
g) Golpes contra objetos y estructuras
h) Riesgos Psicosociales

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
c) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.
d) Ropa de trabajo
e) Inventario de riesgos.
f) Capacitación de Uso y Manejo de Extintores de Incendio.
g) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
h) No realizar reparaciones a instalaciones utilizando herramientas manuales o alto potencial de riesgos.

OPERADOR DE CALDERA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Explosiones
d) Exposición a radiación Uv.
e) Incendios
f) Golpes contra objetos y estructuras
g) Quemaduras
h) Proyección de líquidos
i) Riesgos Psicosociales

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
c) Capacitación en Uso y Manejo de Extintor de Incendios.
d) Inventario de riesgos.
e) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
f) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar.

ADMINISTRATIVOS/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Golpes contra objetos y estructuras
d) Colisión Vehicular
e) Volcamiento
f) Incendios
g) Agresiones
h) Quemaduras con sustancias
i) Contactos eléctricos
j) Ergonómicos
k) Robos y Asaltos
l) Riesgos Psicosociales

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Mantener los pisos de trabajo, secos, no mantener materiales botados en el piso.
c) Cerrar cajones y estantes para evitar golpes con objetos.
d) No intervenir equipos eléctricos.

e) Capacitación en Uso y Manejo de Extintor de Incendios.
f) Inventario de riesgos.
g) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
h) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, cuando se encuentre expuesto a radiación solar deberá utilizar bloqueador solar.

SOLDADOR – RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos Incandescentes y/o punzantes
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y vehículos
i) Atrapamiento
j) Aplastamiento
k) Colisión
l) Incendios
m) Radiación UV
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
c) No realizar reparaciones hechizas o provisorias a equipos.
d) No retirar, ni operar equipos sin protección.
e) No trasladarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
f) No fumar mientras se ejecutan trabajos.
g) Uso de careta facial para la proyección de partículas.
h) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
i) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar, careta de soldar, coleto, polainas.
j) Realizar trabajos de soldadura siempre con extintor de incendios.
k) Capacitación de Uso y Manejo de Extintores de Incendios.
l) Inventario de riesgos.
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

GASFÍTER – RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos Incandescentes y/o punzantes
e) Exposición a Radiación UV
f) Atropello
g) Mordedura de Perros
h) Golpes contra objetos y vehículos
i) Atrapamiento
j) Aplastamiento
k) Colisión
l) Incendios
m) Radiación UV
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No intervenir equipos mientras se encuentran operando.
c) No realizar reparaciones hechizas o provisorias a equipos.
d) No retirar, ni operar equipos sin protección.
e) No trasladarse en vehículos diseñados para el transporte de carga.
f) No fumar mientras se ejecutan trabajos.
g) Uso de careta facial para la proyección de partículas.
h) Mantenerse atento a las condiciones de Tránsito.
i) Uso de chaleco reflectante durante la jornada y tránsito por las dependencias de la empresa, Zapatos de Seguridad, guantes de Seguridad, legionario, antiparras claras y oscuras (cuando se encuentre expuesto a radiación solar), bloqueador solar, coleto, polainas.
j) Realizar trabajos de soldadura siempre con extintor de incendios.
k) Capacitación de Uso y Manejo de Extintores de Incendios.
l) Inventario de riesgos.
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

PINTOR DE CARROCERÍAS/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con sustancias u objetos Incandescentes y/o punzantes
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Utilizar escalera tipo avión para la ejecución de trabajos de pintura.
c) No retirar, ni operar equipos sin protección.
d) Uso de calzado de Seguridad, traje Tyvek, Mascarilla desechable, Mascarilla Medio Rostro, Guantes de seguridad.
e) Inventario de riesgos
f) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

VULCANIZADOR/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes y/o punzantes
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) Uso de calzado y guantes de seguridad.
c) No retirar, ni operar equipos sin protección.
d) No intervenir equipos mientras se encuentra operando
e) No usar ropa suelta
f) Mantener pelo corto
g) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

MECÁNICOS/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Choque o Colisión Vehicular
i) Exposición a Ruido
j) Manejo manual de carga
k) Atropello

l) Incendio
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
d) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
f) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
g) No retirar, ni operar equipos sin protección.
h) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
i) Utilizar medios mecánicos para el levantamiento, traslado y posicionamiento de materiales sobre 20 kg.
j) No usar ropa suelta donde existan cintas transportadoras, motores u otros que puedan generar atrapamiento.
k) Mantener pelo corto
l) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

ELECTRICISTAS/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Choque o Colisión Vehicular
i) Atropello
j) Manejo Manual de Carga
k) Incendio.
l) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
d) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.

e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
f) No retirar, ni operar equipos sin protección.
g) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
h) Utilizar medios mecánicos para el levantamiento, traslado y posicionamiento de materiales sobre 20 kg.
i) No usar ropa suelta donde existan cintas transportadoras, motores u otros que puedan generar atrapamiento.
j) Mantener pelo corto
k) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
l) No transportar acompañantes.
m) Aplicación de encuesta

HIDRÁULICOS/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Choque o Colisión Vehicular
i) Atropello
j) Manejo Manual de Carga
k) Incendio.
l) Riesgos Psicosocial.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
d) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Traje Tyvek.
f) No retirar, ni operar equipos sin protección.
g) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
h) Utilizar medios mecánicos para el levantamiento, traslado y posicionamiento de materiales sobre 20 kg.
i) No usar ropa suelta donde existan cintas transportadoras, motores u otros que puedan generar atrapamiento.
j) Mantener pelo corto
k) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
l) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

ENGRASADOR/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Choque o Colisión Vehicular
i) Atropello
j) Manejo Manual de Carga
k) Incendio.
l) Riesgo Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
d) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Traje Tyvek.
f) No retirar, ni operar equipos sin protección.
g) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
h) Utilizar medios mecánicos para el levantamiento, traslado y posicionamiento de materiales sobre 20 kg.
i) No usar ropa suelta donde existan cintas transportadoras, motores u otros que puedan generar atrapamiento.
j) Mantener pelo corto
k) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
l) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

TORNERO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Choque o Colisión Vehicular
i) Atropello
j) Manejo Manual de Carga

k) Incendio.
l) Exposición a Ruido
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
d) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Careta Facial.
f) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
g) No retirar, ni operar equipos sin protección.
h) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
i) Utilizar medios mecánicos para el levantamiento, traslado y posicionamiento de materiales sobre 20 kg.
j) No usar ropa suelta donde existan cintas transportadoras, motores u otros que puedan generar atrapamiento.
k) Mantener pelo corto
l) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

JEFE DE TURNO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Volcamiento
i) Choque o Colisión Vehicular
j) Atropello
k) Incendio.
l) Exposición a Radiación UV
m) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas

d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito 18.290.
e) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
f) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
g) No retirar, ni operar equipos sin protección.
h) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
i) No realizar reparaciones a equipos.
j) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
k) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
l) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.
n) No transportar personas.

OPERADOR DE RETROEXCAVADORA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Volcamiento
i) Mordeduras de Perro
j) Choque o Colisión Vehicular
k) Atropello
l) Incendio.
m) Exposición a Ruido
n) Exposición a Radiación UV
o) Exposición a Vibraciones
p) Riesgo Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
d) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
f) No retirar, ni operar equipos sin protección.
g) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
h) No realizar reparaciones a equipos.
i) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
j) Pausas de Trabajo

k) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
l) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
m) No transportar personas.
n) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

OPERADOR DE GRÚA HORQUILLA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Choque o Colisión Vehicular
i) Atropello
j) Incendio.
k) Exposición a Ruido
l) Exposición a Vibraciones
m) Exposición a Radiación UV
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas
d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
e) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
f) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
g) No retirar, ni operar equipos sin protección.
h) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
i) No realizar reparaciones a equipos.
j) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
k) Pausas de Trabajo
l) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
m) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
n) No transportar personas.
o) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

OPERADOR DE MINICARGADOR/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel

c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Volcamiento
i) Choque o Colisión Vehicular
j) Atropello
k) Incendio.
l) Exposición a Ruido
m) Exposición a Vibraciones
n) Exposición a Radiación UV
o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas
d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
e) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
f) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
g) No retirar, ni operar equipos sin protección.
h) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
i) No realizar reparaciones a equipos.
j) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
k) Pausas de Trabajo
l) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
m) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
n) No transportar personas.
o) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

OPERADOR DE TRACTOR CORTA CÉSPED RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Contacto con objetos punzantes y/o con elementos energizados.
e) Golpes contra y por
f) Atrapamiento
g) Aplastamiento
h) Volcamiento
i) Choque o Colisión Vehicular
j) Atropello

k) Incendio.
l) Exposición a Ruido
m) Exposición a Vibraciones
n) Exposición a Radiación UV
o) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas
d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
e) No utilizar herramientas que no se encuentren diseñadas para golpear objetos u otros.
f) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
g) No retirar, ni operar equipos sin protección.
h) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
i) No realizar reparaciones a equipos.
j) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
k) Pausas de Trabajo
l) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
m) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
n) No transportar personas.
o) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

PARAMÉDICO/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Contacto con objetos punzantes y/o con elementos energizados.
d) Golpes contra y por
e) Choque o Colisión Vehicular
f) Atropello
g) Incendio.
h) Exposición a Radiación UV
i) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas
d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.

e) Uso de calzado, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
f) No realizar reparaciones a equipos.
g) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
h) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv, Gorro Legionario.
i) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

PREVENCIONISTA/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Mordeduras de perro y/o picaduras de insectos
e) Contacto con objetos Incandescentes, punzantes y/o con elementos energizados.
f) Golpes contra y por
g) Atrapamiento
h) Aplastamiento
i) Volcamiento
j) Choque o Colisión Vehicular
k) Atropello
l) Incendio.
m) Exposición a Ruido
n) Exposición a Vibraciones
o) Exposición a Radiación UV
p) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas
d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
e) Uso de calzado de seguridad, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
f) No retirar, ni operar equipos sin protección.
g) No intervenir equipos mientras se encuentren operando
h) No realizar reparaciones a equipos, artefactos u otros objetos.
i) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
j) Pausas de Trabajo
k) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
l) Utilizar tapones auditivos en exposición a ruido
m) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

SUPERVISOR DE OPERACIONES/ RIESGOS

a) Caída igual nivel
b) Caída distinto nivel
c) Proyección de Partículas sólidas o líquidas
d) Mordeduras de perro y/o picaduras de insectos
e) Contacto con objetos punzantes y/o con elementos energizados.
f) Golpes contra y por
g) Atrapamiento
h) Aplastamiento
i) Volcamiento
j) Choque o Colisión Vehicular
k) Atropello
l) Incendio.
m) Exposición a Radiación UV
n) Riesgos Psicosocial

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) Circular por zonas despejadas y delimitadas, en caso de que estas se encuentren obstruidas se deberá transitar con precaución.
b) No correr por instalaciones.
c) Subir y bajar por las zonas habilitadas
d) Respetar límites de velocidad establecidos en las dependencias de la empresa y lo dispuesto en la Ley de Tránsito.
e) Uso de calzado de seguridad, guantes de seguridad, Chaleco reflectante.
f) No retirar, ni operar equipos sin protección.
g) No intervenir equipos mientras se encuentren operando.
h) No realizar reparaciones a equipos, artefactos u otros objetos.
i) Capacitación de uso y manejo de extintores de incendio.
j) Uso de Protector Solar, Antiparras con Filtro Uv.
k) Aplicación de encuesta Istas 21 de acuerdo a Protocolo de riesgos Psicosocial.

CAPITULO XXII

TOMA DE ALCOTEST

ARTICULO 75º.- Con el fin de mantener operaciones y trabajos ordenados y seguros, contribuir a la protección e integridad de todos los trabajadores, la empresa se reserva el derecho a realizar de manera intempestiva la prueba denominada “Alcohotest” utilizando su facultad de dirección y disciplina de la actividad laboral en las distintas faenas.

Procedimiento de alcohotest:

a) La empresa dispondrá de un equipo para la toma de muestras tanto aliento ambiente

b) como, directamente de exhalación del trabajador por medio de boquillas.
c) El personal que realice las mediciones será designado y capacitado por el área de Prevención de Riesgos, titulares de los cargos de Jefe Turno, Supervisores, Guardia de Seguridad, Prevencionista de riesgo, entre otros cargos a fines.
d) La toma de muestras se podrá realizar utilizando dos criterios: aleatorio y por sorteo:
    - Aleatorio colectivo: se realizará por sorteo el área a testear
    - Aleatorio individual: se realizará por sorteo de el o los trabajadores a testear (Ej.: Sr. Juan Ramírez)
e) Aleatorio Colectivo (por área):
    - Se realizará un sorteo para escoger el área, con un ministro de fe de la empresa y otro de los trabajadores, donde cualquiera de ellos será el que saque el documento que indique el área.
f) Al realizar el alcohotest se tomarán fotografías de la situación en cuestión para evidenciar el hecho y se adjuntara al informe realizado por el Departamento de Prevención de Riesgos.
g) Este procedimiento se aplicará en conductores, auxiliares, supervisores y a todo el personal de **DEMARCO S.A..**

Los resultados de las mediciones tendrán las siguientes consecuencias:

a) Mediciones superiores a 0.00 mg/l de alcohol en la sangre, serán devueltos a sus domicilios con amonestación escrita con copia a su carpeta personal y a la Inspección del Trabajo.
b) Aquellos trabajadores que no quieran realizarse la prueba de Alcohotest serán de igual manera devueltos a sus domicilios con la misma amonestación del punto anterior, presumiéndose en estado etílico.

CAPITULO XXIII

DE LAS CAMARAS DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA

ARTICULO 76º.- "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

A partir de este precepto genérico, que importa el pleno reconocimiento legal de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, derivado del "principio de vinculación constitucional", según el cual, las garantías constitucionales son plenamente exigibles en las relaciones entre particulares, incluidas las de carácter laboral, el legislador ha venido a regular legalmente algunas de las manifestaciones propias del citado poder de mando, como ocurre con la situación prevista en el artículo 154 del Código del Trabajo, que señala que **"toda medida de control, sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".**

De la lectura de la nueva redacción del artículo 154 del Código del Trabajo, es posible reconocer dos ideas fundamentales, por una parte, la explicitación del poder de control de los trabajadores por parte del empleador, como una de las manifestaciones fundamentales del poder jurídico de mando, y por otro lado, la limitación de dicha facultad, mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, que tienen por objeto último garantizar la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales.

Dichos requisitos son, según la propia jurisprudencia administrativa recogida hoy en el texto legal, los siguientes (dictamen Nº 8273/335, de 1995):

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.
b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
c) Las medidas, además, no deben tener un carácter pre policial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas de revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones".

De este modo, y para el caso específico de un sistema televisivo de vigilancia, la exigencia del legislador son las señaladas para todo mecanismo de control de trabajadores, esto es:

a) Debe estar contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa dictado en conformidad a la ley.
b) Su operación no debe significar la vigilancia exclusiva de un trabajador, sino la de la empresa en su conjunto o de una unidad o sección dentro de ella.
c) Se debe respetar las garantías de los trabajadores, en este caso, en especial la referida a la intimidad de los mismos, no pudiendo el sistema de televisión cerrado instalado en la empresa, importar el control de vestuarios o lugares destinados al cambio de ropa de los trabajadores, o en baños, ni en las puertas de acceso o salida a los lugares recién señalados.

La empresa **DEMARCO S.A.** Tiene implementado un sistema de cámaras de seguridad por medio de un circuito cerrado de televisión al interior de la empresa, que consiste en la instalación de cámaras de monitoreo, las cuales están ubicados en portería, interior de recepción, zonas de estacionamientos vehiculares, zona exterior de edificio de oficinas y

casino, en los talleres de mantención y no al interior de baños, vestidores, casino u otras dependencias similares. En consecuencia, estas cámaras no apuntan a trabajadores determinados, sino que áreas o dependencias de la empresa, al contorno y exterior mismo de la compañía y con un sólo fin disuasivo. Sin perjuicio de lo anterior, y por mantener la empresa insumos y herramientas valorados tales como soldaduras, aceros especiales, lubricantes, equipos de soldadura, en el área de mantención de la compañía se encuentran instaladas cámaras especiales de vigilancia.

De esta forma, en principio, el sistema propuesto por la empresa cumple con el objetivo de mantener a salvaguardas las garantías constitucionales que podrían eventualmente verse menoscabadas con la implementación de un sistema de vigilancia por cámaras de televisión.

CAPITULO XXIV

DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105

ARTICULO 77º.- Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa **DEMARCO S.A.**, como también en todo recinto cerrado o interior delos centros de trabajo.

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

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

ARTICULO 78º.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
    1. Recintos donde se expendan combustibles.
    2. Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
c) Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

CAPITULO XXV

PROTOCOLO DE TRANSTORNO MUSCULO ESQUELETICO

ARTICULO 79º.- Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quién deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo de TMERT-EESS establecida en el "Protocolo de Vigilancia para Trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculo esqueléticos de extremidades superiores relacionados con el trabajo". Todo trabajador que confirmará a estos factores de riesgo de TMERT-EESS será ingresado al sistema de vigilancia propio de la empresa y/o de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado, pudiendo solicitar a esta la correspondiente asesoría en el procedimiento.

Decreto n° 4. Modifica decreto n° 594 de 1999 de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores.

Artículo 80°.- Para efectos de los factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
b) Factores biomecánicas: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
c) Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 81°.- El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula ‘‘Por orden del Presidente de la República’’.

Los factores de riesgo a evaluar son:

a) Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.

b) Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
c) Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Artículo 82°.- Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 83°.- El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

Dicha exposición será identificada mediante la aplicación de la Lista de Chequeo de la Norma Técnica para la Identificación y Evaluación de factores de riesgo de TMERT- EESS, del Ministerio de Salud.

CAPITULO XXVI

POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 84°.- La empresa **DEMARCO S.A.,** quiere establecer un mayor compromiso con sus trabajadores por lo que incluyo en su reglamento interno de higiene y seguridad una nueva normativa respecto a la SST que es el Decreto 47 que hace referencia a la "POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO". En su artículo primero nos estipula lo siguiente:

I. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

a) Respeto a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.
b) Desarrollo de un enfoque preventivo.
c) Equidad de género.
d) Universalidad e inclusión.
e) Solidaridad.
f) Participación y diálogo social.
g) Integralidad.
h) Unidad y coordinación.
i) Mejora continua.

j) Responsabilidad en la gestión de los riesgos.

ARTICULO 85°.- Este Decreto también nos entrega los objetivos y compromisos que adoptara la empresa con la implementación de esta política.

II. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

a) Desarrollar y promover una cultura preventiva dirigida a toda la sociedad en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud en la educación, formación y capacitación.
b) Perfeccionar el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo.
c) Fortalecer la institucionalidad fiscalizadora de la seguridad y salud en el trabajo.
d) Garantizar la calidad y oportunidad de las prestaciones otorgadas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
e) Promover la incorporación de la perspectiva de género.
f) Disminuir la ocurrencia de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales.
g) Promover la incorporación de los trabajadores informales a la seguridad social.

III. COMPROMISOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con motivo de la aplicación de la presente Política Nacional y con el objeto de avanzar hacia una cultura preventiva que controle y reduzca los riesgos laborales y que modernice la institucionalidad, los actores sociales se comprometen a avanzar de manera progresiva y con participación tripartita en los aspectos que se señalan a continuación:

a) Normativa y fiscalización
b) Formación, capacitación y especialización
c) Género
d) Indicadores de siniestralidad.

Artículo 86°.- El empleador tendrá diversas responsabilidades en la ejecución de esta política, tales como:

a) La mantención de condiciones y ambientes de trabajo seguro y saludable, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida, salud y dignidad de sus trabajadores y trabajadoras de conformidad a los principios y objetivos de esta Política.
b) El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud respecto de todos los trabajadores y trabajadoras, debiendo implementar en los lugares de trabajo una política y un programa de gestión de riesgos, el que considerará el principio

de la mejora continua y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.

c) La realización de acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, en el marco de una gestión preventiva permanente de los riesgos laborales que incluya los accidentes de trayecto.
d) La formación y capacitación de todos sus trabajadores y trabajadoras en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
e) La adopción de medidas para fortalecer la labor y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y delegados de prevención en aquellas empresas que no estén obligadas a constituir tales comités; así como la promoción de mecanismos de diálogo y el incentivo de la participación de los trabajadores y sus representantes para abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.
f) El reporte de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, así como los incidentes de alto potencial de daño a los trabajadores, al respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
g) El cumplimiento de las medidas y recomendaciones de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

CAPITULO XXVII

LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD

Artículo 87º.- Todas las solicitudes de información de salud de los trabajadores afiliados a la ACHS, deberán ser realizadas mediante una autorización firmada ante notario. Lo anterior, tiene por objeto establecer regulaciones que permitan asegurar el otorgamiento, uso correcto de la licencia médica y una adecuada protección al cotizante y beneficiarios de las Instituciones de Salud Previsional y del Fondo Nacional de Salud.

Artículo 88º.- El trabajador como paciente puede, entre sus derechos:

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

Artículo 89º.- Por otra parte, el trabajador como paciente tiene deberes como:

a) Entregar información veraz sobre su enfermedad, identidad y dirección.
b) Cuidar las instalaciones y equipamientos del recinto.

c) Tratar respetuosamente al personal de salud.

CAPITULO XXVIII

ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 90º.- Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m3). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

CAPITULO XXIX

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

ARTICULO 91°.- Este permiso es solo para las funcionarias mayores de 40 años, y funcionarios mayores de 50 años. El permiso es de medio día, y solo puede ser solicitado 1 vez al año. El permiso es para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud pública o privadas que corresponda. La solicitud deberá ser presentada con una semana de anticipación a la realización de los exámenes. Una vez realizado el examen, deberá remitir a la Oficina de Personal de su DR los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

CAPITULO XXX

LEY N° 21.012/2017 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGOS Y EMERGENCIA

ARTICULO 92°.- Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos

razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

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

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

CAPITULO XXXI

PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS

ARTICULO 93°.- La Seremi de Salud de la Región Metropolitana en el oficio N° 4629 ha definido la importancia que las empresas cuyos procesos utilicen maquinarias, equipos o herramientas motrices portátiles que presenten peligros mecánicos para los operadores, cuya consecuencia puede ser aplastamiento, cizallamiento, corte, punzonamiento, abrasión, arrastre, enganche, atrapamiento o alguna combinación de los anteriores, deben contar e implementar un Programa Preventivo de Seguridad en Máquinas, Equipos y Herramientas Motrices Portátiles (PPSMEH)..

La empresa implementara un programa preventivo de seguridad en máquinas, en áreas de trabajo que cumplan con los requisitos indicados en párrafo anterior, este programa contara con los siguientes elementos:

a) Política de control de riesgos en máquinas
b) Plan de mejoramiento de protecciones de máquinas
c) Plan de capacitación
d) Procedimientos documentados de trabajo seguro
e) Sistema formal de Acreditación
f) Programa de Inspección de Máquinas
g) Plan de mantenimiento preventivo de máquinas
h) Programa de Bloqueo de Energías Peligrosas
i) Programa de Señalización
j) Sistemas de Emergencia

Es responsabilidad de todos los trabajares cumplir con las instrucciones impartidas por la empresa para la ejecución del programa.

CAPITULO XXXII

POLÍTICA CONTROL DE VELOCIDADES

ARTICULO 94°.- Alinear el comportamiento de los usuarios de los equipos para fomentar las buenas prácticas de uso, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la empresa, a través de la definición de políticas generadas por las áreas involucradas.

DEFINICIONES

Infracción: Es la acción de incumplir una ley, norma o pacto.

Alertas por uso: Notificación que se genera a jefatura o supervisor a través de correo electrónico que se reporta mediante GPS previamente configurado con restricciones de desplazamiento en sectores, días u horarios determinados por jefaturas correspondientes para evitar malas prácticas.

Excesos de velocidad: Es la acción que realiza un conductor al desplazarse a mayor velocidad de los límites establecidos por la ley de tránsito.

Velocidades máximas:

a) Camionetas: 120 kms/hr.
b) Camiones (carga): 90 kms./hr.
c) Vehículos de traslado de personas: 100 kms./hr.

Amonestación verbal: Es la comunicación formal al trabajador cuando ha incumplido con obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a reglas de buena fe, diligencia y normas. Este tipo de amonestación queda registrada internamente en carpeta de antecedentes personales del trabajador.

Amonestación escrita: Es la comunicación formal al trabajador cuando ha incumplido con obligaciones concretas de su puesto de trabajo conforme a reglas de buena fe, diligencia y normas. Este tipo de amonestación queda registrada en carpeta de antecedentes personales del trabajador y se envía copia a la Inspección del Trabajo.

GPS: Sistema de posicionamiento global. Este dispositivo genera alertas y/o reportes previa configuración realizada para mantener el control de los equipos, ya sea por uso

(restricción de zonas, horarios o días) y excesos de velocidad considerando un margen de error de ± 5.

RESPONSABILIDADES

Gerencia de Personas

a) Gerente de Personas: Realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo los lineamientos planteados en el procedimiento asesorando a las jefaturas correspondientes en la ejecución de las sanciones.
b) Prevención de riesgos: Asesoría, soporte y relator de charlas de concientización y manejo a la defensiva. Nexo entre mutualidad y conductores.

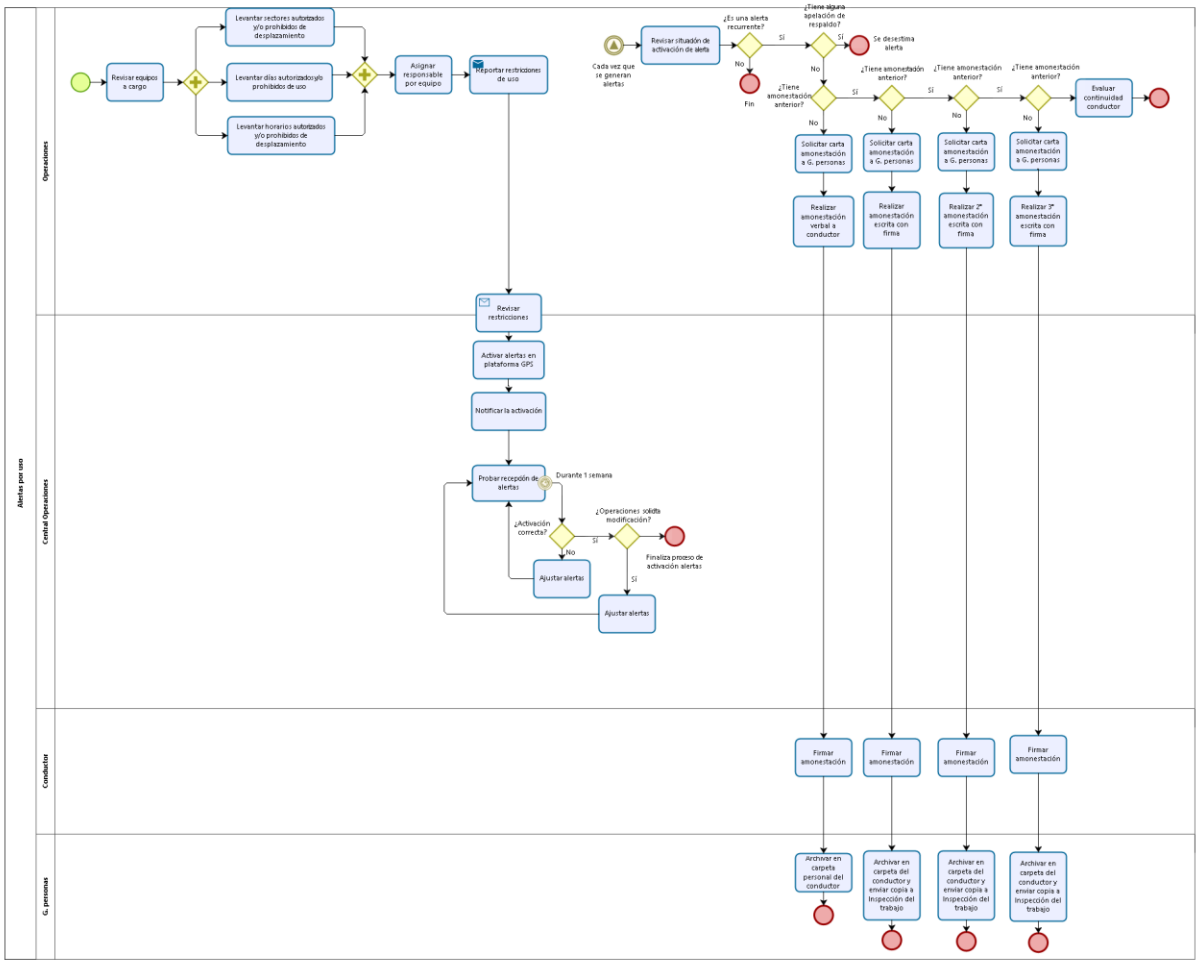
Gerencia Técnica

a) Unidad Técnica y Tecnológica: Dirigir y controlar que la reportería generada cumpla con los indicadores y plazos comprometidos de entrega.
b) Central de Operaciones: Activar y actualizar alertas previa solicitud de jefaturas correspondientes, descargar reportes de excesos de velocidad, consolidado de alertas y generar reporte de infracciones mensual.

Gerencia Operaciones (RM, Zonal Norte y Zonal Sur)

a) Sub Gerentes: Dirigir y controlar que se cumpla con la revisión de indicadores de infracción y las sanciones establecidas.
b) Jefes de operaciones (RM y SSPP): Reportar restricciones de equipos por sector, hora o día a Central de operaciones, siendo responsables de revisar, actualizar y notificar los cambios que se generen. Además de tomar medidas correctivas en caso de infracciones por uso o excesos de velocidad y notificar a las áreas correspondientes.
c) Jefes de servicio (AV y Sur): Reportar restricciones de equipos por sector, hora o día a Central de operaciones, siendo responsables de revisar, actualizar y notificar los cambios que se generen. Además de tomar medidas correctivas en caso de infracciones por uso o excesos de velocidad y notificar a las áreas correspondientes.
d) Administrador de contrato (Norte): Reportar restricciones de equipos por sector, hora o día a Central de operaciones, siendo responsables de revisar, actualizar y notificar los cambios que se generen. Además de tomar medidas correctivas en caso de infracciones por uso o excesos de velocidad y notificar a las áreas correspondientes.

DIAGRAMA DE PROCESO DE INFRACCIONES POR USO
Infracciones por uso.



DESARROLLO Y/O EXPLICACIONES DE INFRACCIONES POR USO

Para la activación de alertas por uso cada designado por área (jefes de operaciones en Región Metropolitana (RM) y servicios privados (SSPP), jefes de servicio en zona Sur y áreas verdes (AV) y administradores de contratos en zona Norte) deberá realizar una revisión de los equipos que tiene a su cargo.

Este tipo de restricciones aplicarán para cargos de jefes de servicio (RM, AV y SSPP), supervisores y conductores de servicios a nivel nacional.

A partir de lo anterior, realizará un levantamiento de sectores, horarios y días en el que los equipo tienen autorizado o prohibido desplazarse, además de asignar los

responsables de cada equipo, lo que notificará directamente a Central de operaciones, quienes se encargarán de realizar la activación de alertas en la plataforma GPS correspondiente.

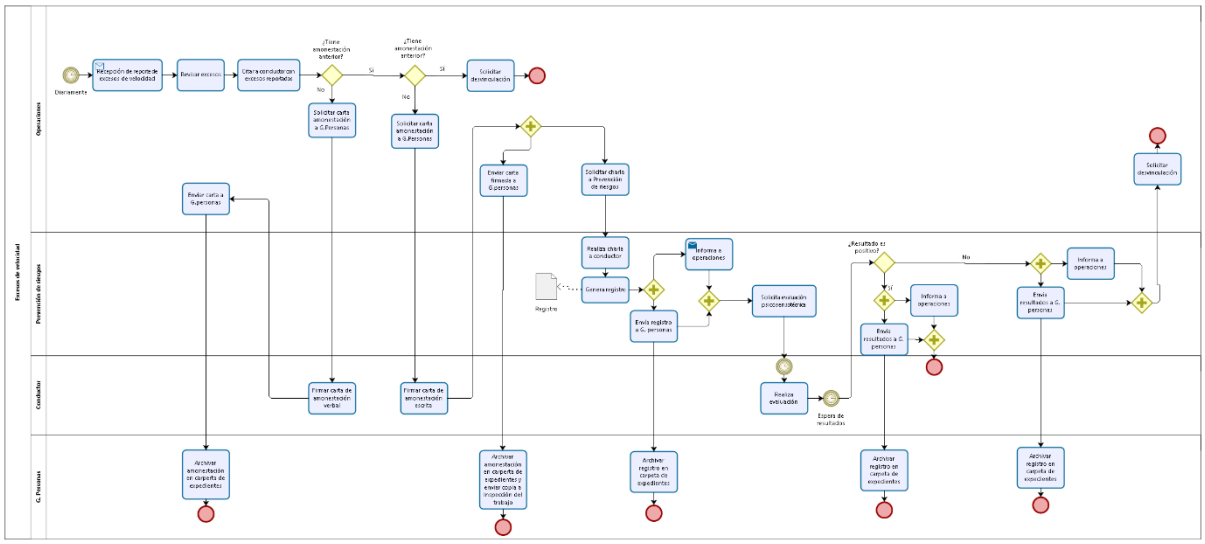
Luego de la activación, Central de operaciones notificará a los responsables del equipo sobre la activación de la alerta y en una semana verificará que la alerta reporte correctamente, si en ese periodo operaciones no genera retroalimentación se oficializará automáticamente la activación de la alerta.

Cada vez que se generen alertas por uso, las jefaturas responsables de operaciones deberán revisar el tipo de alerta activa y contexto de la situación. Si es una alerta recurrente y el usuario del equipo no tiene ningún respaldo de apelación se procede a realizar una amonestación verbal al usuario. En caso de contar con apelación, no se cursa amonestación y deberá tener respaldo con autorización de jefatura.

Luego de la amonestación verbal, cada vez que la situación se repita y el usuario no cuente con apelación de respaldo se cursará una amonestación escrita.
Al cursar una cuarta amonestación escrita, el área de operaciones deberá evaluar la situación y continuidad del conductor.

Es importante mencionar que cada encargado zonal es el responsable de revisar periódicamente las alertas y reportar actualizaciones correspondientes a Central de operaciones para realizar las modificaciones en el sistema. Aplica para cambios de usuarios, renovación/ cambios de equipos y nuevos servicios e ingresos. Esto evitará la generación de alertas erróneas.

DIAGRAMA DE PROCESO DE EXCESOS DE VELOCIDAD
Infracciones por exceso de velocidad.



DESARROLLO Y/O EXPLICACIONES DE INFRACCIONES POR EXCESOS DE VELOCIDAD.

Este tipo de restricciones aplicarán para todos los conductores que cuenten con dispositivos GPS en sus vehículos. Quienes no cuenten con GPS deberán tener autorización directa de su Gerencia, en caso contrario deberán solicitar a Central de operaciones la instalación correspondiente.

En primera instancia, Central de operaciones mantendrá activos reportes diarios automáticos con detalle de excesos de velocidad que se enviarán directamente a las jefaturas correspondientes.

Una vez recepcionado el reporte automático por operaciones, deberán realizar una revisión caso a caso de los excesos de velocidad generados durante la jornada. Posteriormente, se identifica y se cita a conductores con mayores casos de excesos reportados.

En caso de que se decepcionen partes empadronados por excesos de velocidad, operaciones deberá citar al conductor correspondiente y aplicar las sanciones definidas en este procedimiento.

Si el conductor no posee antecedentes por excesos de velocidad anteriores, operaciones deberá solicitar carta de amonestación a Gerencia de personas y luego deberá cursar la amonestación verbal al conductor, quien deberá firmar la carta correspondiente. Posterior a esto, operaciones enviará carta firmada a Gerencia de personas para que registren internamente en carpeta de antecedentes personales del conductor.

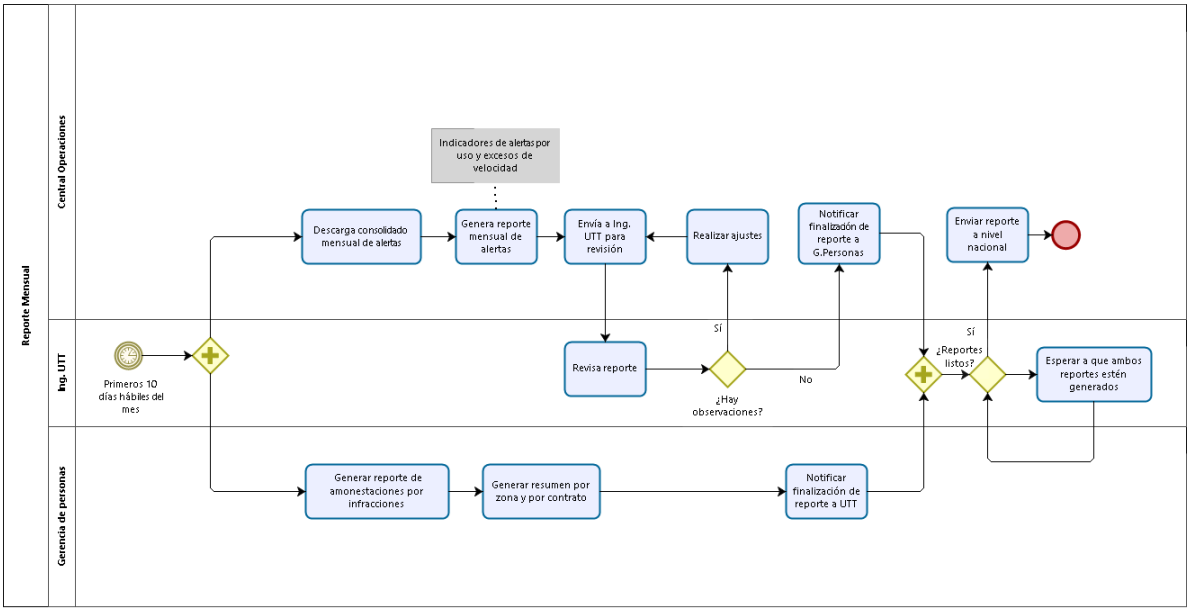
Al generarse una segunda instancia, operaciones deberá solicitar nuevamente una carta de amonestación a Gerencia de personas y luego deberá cursar la amonestación escrita al conductor, quien deberá firmar la carta correspondiente para que posteriormente operaciones envíe carta firmada a Gerencia de personas quienes registrarán documento en carpeta de antecedentes del conductor y enviarán una copia a la Inspección del trabajo.

Paralelamente, Operaciones solicitará al área de Prevención de riesgos que realice una charla al conductor relacionada a la importancia de cumplir con los límites de velocidad establecidos (concientización). Una vez realizada, prevención genera un registro y lo envía a Gerencia de personas para que se lo archive en carpeta de antecedentes personales del conductor e informa a operaciones. Posterior a esto, Prevención solicita una evaluación psicosensotécnica a la mutualidad.

Si la evaluación es positiva, Prevención envía resultados a Gerencia de personas para que lo archive en carpeta de antecedentes personales del conductor e informa a operaciones para dejar constancia las medidas tomadas. En caso de que la evaluación genere resultados negativos, Operaciones y prevención procederán a evaluar la situación del conductor, ya que no cumple con las capacidades de conducción necesarias.

Si se genera una tercera instancia, Operaciones deberá solicitar directamente a Gerencia de persona la desvinculación del conductor por incumplimiento grave.

DIAGRAMA DE PROCESO DE REPORTE MENSUAL
Reporte Mensual



DESARROLLO Y/O EXPLICACIONES DE REPORTE MENSUAL

El reporte mensual de alertas se generará los primeros 15 días hábiles del mes, se realizará a partir de la descarga del consolidado de alertas y excesos de velocidad mensual e informará indicadores de activación de alertas por zona, contratos y equipo, detallando los tipos de alertas y excesos de velocidad.

Luego de realizar el reporte, se envía a Ingeniero de UTT para su validación. En caso de observaciones se realizan las correcciones respectivas. Si no cuenta con observaciones, se oficializa generación del reporte.

Paralelamente, Gerencia de personas realizará un reporte de acciones generadas

durante el mes con la cantidad de amonestaciones, desvinculaciones y evaluaciones generadas a partir de las infracciones cursadas.

Al oficializar generación de ambos reportes la Unidad técnica y tecnológica y la Gerencia de personas se comunicarán internamente para enviar los reportes a las Gerencias, Sub gerencias y jefaturas a nivel nacional.

CAPITULO XXXIII

REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ARTICULO 95°.- Obligaciones de **DEMARCO S.A.** respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

a) Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
b) Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
c) Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
d) En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar.
e) Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
   Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas, pausas y descansos

dentro de la jornada y tiempos de desconexión, si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar, Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal, Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda, y . Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

f) Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
g) Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
h) El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

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

Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

a) Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
b) Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.

c) Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
d) Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

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

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

CAPITULO XXXIV

LEY 21.0200 SOBRE TENENCIA RESPONSABLE DE MASCOTAS Y ANIMALES DE COMPAÑÍA "EY CHOLITO"

ARTICULO 96°.- La Ley Cholito estable que la persona que tenga una mascota deberá:

a) Registrarla e implantarle un dispositivo electrónico (microchip).
b) Responsabilizarse de su alimentación y manejo sanitario.
c) Responder civilmente de los daños que causen.

¿Qué se considera maltrato animal?

También, califica como maltrato animal toda acción u omisión (ocasional o reiterada), que injustificadamente causara daño, dolor o sufrimiento a un animal. La normativa no sólo considera maltrato el daño físico a un animal, sino que también su abandono y no brindarle los cuidados que requiere.

Las penas asociadas a este delito:

Daño a un animal: pena de presidio menor en su grado mínimo a medio (de 60 días a 3 años de prisión) y multa de 10 a 30 UTM, es decir, entre 490 mil a 1.500.000 pesos aproximadamente. Además, de la inhabilidad para la tenencia de cualquier tipo de animal.

Lesiones graves: en la integridad física o muerte del animal: pena de presidio menor en

su grado medio (de 541 días a 3 años) y multa de 20 a 30 UTM, cerca de 100 mil a 1.500.000 pesos. También, arriesga la inhabilidad para tener un animal.
La denuncia:

“La Ley Cholito establece dos caminos en el caso de denunciar. Por un lado, tenemos el maltrato hacia los animales, pero también la normativa indica que los dueños deben tomar todas las medidas de seguridad para salvaguardar la integridad física de sus animales y a través de este cuidado evitar que puedan ocasionarles daños o lesiones a terceras personas”.

Estos delitos se pueden denunciar a través de la Fiscalía, Carabineros y la PDI. Los temas de maltrato animal también se pueden tramitar vía administrativa a través de los Juzgados de Policía local, entidad que tiene la facultad para catalogar de fiero o peligroso a un animal.

Bienes muebles:

La legislación chilena considera a los animales bienes muebles, la misma categoría, por ejemplo, que objetos que se encuentran en el hogar, como un televisor. Por ende, si un tercero lástima o maltrata a su mascota podría considerarse daño a la propiedad. Es importante denunciar y buscar que el responsable sea sancionado. También, podría solicitar una indemnización incluso por daños y perjuicios.

En función de las directrices establecidas en la “Ley Cholito”, la compañía no posee mascotas y/o animales de compañía por considerar que dentro de las instalaciones por naturaleza del trabajo que se realiza, son considerados como vectores sanitarios y representa un riesgos higiénico para los trabajadores.

Prohibición:

Por lo tanto, a todo trabajador de la compañía, se le prohíbe realizar las siguientes acciones con un animal vagabundo y que se encuentre dentro de las instalaciones de la compañía:

- Alimentar en todas sus formas.
- Dar cobijo en todas sus formas.

Sanaciones:

La infracción de los trabajadores al presente Reglamento Interno y a las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales en la Empresa **DEMARCO S.A.**, serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de las mismas, guiándose con el siguiente criterio:

a) Amonestación verbal, con copia en su carpeta personal.
b) Amonestación escrita en caso de reincidencia con copia a la Inspección del Trabajo.

c) En caso de reincidencia, negligencia inexcusable y de culpa grave o dolosa, podrá la infracción constituir incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo y ser despedido por dicha causa de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 160 Nº7 del Código del Trabajo.

CAPITULO XXXV

DESCRIPTOR DE CARGOS

Nombre del Cargo: **Directorio**
Resumen del Cargo

a) Aprobar el balance general anual y los respectivos estados financieros de la sociedad y someterlos a su aprobación y rechazo a la Junta de Accionistas.
b) Designar al Gerente General de la empresa y otorgarle las facultades de rigor.
c) Resolver las demás materias que le corresponden de conformidad con los estatutos sociales.

Nombre del Cargo: Presidente Ejecutivo
Resumen del Cargo

a) Citar y presidir las sesiones de directorio y las juntas de accionistas.
b) Ejecutar los acuerdos del directorio y/o supervisar que éstos sean ejecutados por el Gerente General.
c) En conjunto con el Gerente General, representar a la sociedad en toda clase de negocios o asuntos.

Nombre del Cargo: Gerente General
Depende de: Presidente Ejecutivo
Resumen del Cargo

a) Representante legal de la empresa ante todo organismo público o privado
b) Secretario del Directorio y de las Juntas de Accionistas (redacción de actas de sesiones de directorio y de juntas de accionistas)
c) Representante de la empresa ante el Ministerio de Transportes.
d) Consultor legal en materias civiles, comerciales y tributarias.
e) Representante ante la Superintendencia de Valores y Seguros (envío de registro de accionistas actualizado y comunicación de todo hecho esencial)
f) Velar que todas las actividades de la sociedad se hagan con estricto apego a la legislación vigente, como asimismo, a las disposiciones contenidas en las respectivas bases de licitación.

II. ÁREA OPERACIONES

Nombre del Cargo: Subgerente de Operaciones
Depende de: Gerente General

Resumen del Cargo

a) Principalmente encargado de velar por el correcto funcionamiento de las operaciones de la empresa.
b) Mantener comunicación directa con las subgerencias y el área de Gestión de Operaciones.

Nombre del Cargo: Jefe de Operaciones
Depende de: Sub Gerente de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Encargado de Planificar y dirigir todo lo que respecta a nuevos proyectos del área explotación y desarrollo y también de planificar las operaciones diarias.
b) Dirección y control sistemático de los procesos que transforman insumos en productos o servicios finales.
c) Encargado de controlar y realizar seguimiento del correcto funcionamiento de los procesos y recursos de la empresa.

Nombre del Cargo: Jefe de Servicio
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Encargados de supervisar en terreno las operaciones diarias de la empresa en lo que respecta a los servicios, el cumplimiento de dotación, los trabajos realizados
b) Mantener comunicación directa con los jefes de Operaciones, subgerencias y área de mantención.
c) Encargado del check out y check in de los camiones hacia el servicio, y de la supervisión y asignación diaria de los conductores.

Nombre del Cargo: Jefe de Turno
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Encargados de supervisar las tareas de mantenimiento de la empresa en lo que respecta a los servicios, el cumplimiento de dotación, los trabajos realizados
b) Mantener comunicación directa con los jefes de Operaciones, subgerencias y área de mantención.

Nombre del Cargo: Encargado de Central de Monitoreo
Depende de: Jefe de Planificación, Control de Gestión y Calidad.
Resumen del Cargo

a) Monitorear el correcto funcionamiento de toda la flota de vehículos de la empresa, en términos de frecuencia y recorrido

b) Encargado del control online de todos los parámetros de operación de la empresa, entregando fuertes bases de datos con información referente a frecuencia, pardas, velocidades, imprevistos etc.

Nombre del Cargo: Asistente Técnico
Depende de: Sub Gerente de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Gestión de todo tipo de trámites que deban realizarse.
b) Inscripción de máquinas
c) Tramitación de nuevos ingresos

Nombre del Cargo: Jefe de Adquisiciones
Depende de: Jefatura de Finanzas
Resumen del Cargo

a) Encargado de realizar las compras de los artículos solicitados por las áreas de la Empresa

Nombre del Cargo: Conductor de Camión Recolector
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Conducción del camión Recolector de Residuos Domiciliarios.
d) Vaciado de carga.

Nombre del Cargo: Conductor de Camión Tolva y Ampliroll
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Conducción en la Recolección de Residuos sólidos de poda, micro basurales y escombros
d) Vaciado de carga.

Nombre del Cargo: Conductor de Camión Aljibe
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Abastecimiento de agua
d) Conducción de vehículo
e) Vaciado de carga.

Nombre del Cargo: Conductor de Camión Lava Contenedores
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Conducción del camión Recolector de Residuos Domiciliarios.
d) Vaciado de carga.

Nombre del Cargo: Conductor de Camión Grúa Remoque
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Montar y desmontar vehículo para remolque
d) Conducción y traslado de vehículo

Nombre del Cargo: Conductor de Camión de Barrido Mecanizado
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Abastecimiento de agua hacia barredora
d) Conducción y traslado de vehículo
e) Vaciado de carga.

Nombre del Cargo: Conductor de Camión Alza Hombre
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección del Vehículo
b) Retiro y devolución del Vehículo desde el estacionamiento
c) Conducción y traslado de vehículo

Nombre del Cargo: Conductor de Furgón de traslado de Personal
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspección y preparación del equipo.
b) Retiro y devolución del Equipo al Patio de estacionamiento.
c) Conducción y traslado de vehículo
d) Operación de equipo alza hombre

Nombre del Cargo: Conductor de camión de combustible
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Preparación de equipo y Carga de Combustibles
b) Distribución limpieza y humectación
c) Expendio de Combustible a Vehículos
d) Conducción y traslado de vehículo

Nombre del Cargo: Conductor de Tracto camión
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Ingreso a Estación de Transferencia Quilicura.
b) Conducción hacia Relleno Sanitario Lomas los Colorados.
c) Ingreso a Relleno Sanitario Lomas los Colorados

Nombre del Cargo: Auxiliar de recolección
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Retiro y vaciado de bolsas y contenedores
b) Retiro y Vaciado de contenedores en Soterrados
c) Prensado de basura
d) Traslado hacia comuna o servicio.
e) Vaciado de carga de camión recolector

Nombre del Cargo: Auxiliar de Aseo
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Limpieza de Baños
b) Lavado de alfombras y/o tapiz.
c) Aspiración de alfombras
d) Barrido y Mopiado
e) Limpieza de muebles
f) Traslado de muebles
g) Lavado y abrillantamiento de pisos
h) Lavado de Loza
i) Limpieza de Niveladores
j) Retiro de basura y traslado de contenedores
k) Uso de máquina barredora a bordo.
l) Uso de Máquina Vacuolavadora Hombre a bordo
m) Uso de Máquina Barredora Hombre Caminando
n) Uso de maquina lavadora de alfombra y tapiz.
o) Uso de maquina Hidrolavadora.

p) Uso de maquina abrillantadora de Pisos.

Nombre del Cargo: Auxiliar de Tolva
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Recolección de Residuos sólidos de Poda, Micro basurales y Escombros en Camión Tolva
b) Traslado hacia comuna o servicio.
c) Vaciado de carga de camión recolector

Nombre del Cargo: Auxiliar de Ampliroll
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Recolección de Residuos sólidos de Poda, Micro basurales y Escombros en Camión Tolva.
b) Traslado hacia comuna o servicio.
c) Vaciado de carga de camión recolector

Nombre del Cargo: Auxiliar de Recolección de Camión Innovado
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Recolección de Residuos sólidos
b) Traslado hacia comuna o servicio.
c) Vaciado de carga de camión recolector

Nombre del Cargo: Auxiliar de Cuadrilla de Emergencia
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Recolección de Residuos sólidos de Poda, Micro basurales y Escombros en Camión Tolva.
b) Traslado hacia comuna o servicio.
c) Apoyo en retiro, carga y descarga de mobiliario por solicitud municipal
d) Retiro de Focos de insalubridad
e) Traslado en Camioneta y vehículos de empresa a operativos y puntos de retiro

Nombre del Cargo: Auxiliar de Camión Aljibe
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Preparación de equipo y Carga de agua.
b) Traslado hacia comuna o servicio.
c) Distribución limpieza y humectación

Nombre del Cargo: Auxiliar de Barrido
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

b) Barrido manual
c) Traslado hacia comuna o servicio.

Nombre del Cargo: Cuidador
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Deberá realizar recorridos por las instalaciones.
b) Encargado del encendido y apagado de luminaria

Nombre del Cargo: Operador de Caldera
Depende de: Jefe de Servicios Generales
Resumen del Cargo

a) Inspeccionar y Operar Caldera.
b) Notificar desperfectos en caso de que se detecten.

Nombre del Cargo: Auxiliar de Jardinería
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Preparación de materiales e Inspección de Herramientas y equipos
b) Preparación del terreno,
c) Siembra y Plantación de flores y arbustos.
d) Desmalezado y despapelado.
e) Orillado
f) Corte de Pasto con Maquina.
g) Poda de levante (Con Herramientas Manuales).
h) Operación de Motosierra Manual.
i) Operación de Motosierra Telescópica.
j) Operación de Verticorte.
k) Operación de Ariadora.
l) Traslado hacia comuna o servicio.

Nombre del Cargo: Operador de Tractor Cortadora de Césped
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Inspeccionar las condiciones del equipo para su óptimo funcionamiento.
b) Operación del equipo
c) Cambio o revisión de cuchillas
d) Vaciado de recolector

e) Traslado (Carro de Arrastre o Pick up de Camioneta)
f) Carga de combustible.
g) Traslado hacia Comuna o Servicio

Nombre del Cargo: Operador de Retroexcavadora
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Carga de Chipeadora
b) Carga de Escombros o Ramas
c) Operativos de Excavaciones u despeje de caminos.
d) Traslado en la vía pública.
e) Inspección y Mantención Básica y Preparación del Equipo

Nombre del Cargo: Operador de Mini cargador
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Acopio de Residuos en Ferias Libres o Planta de Lavado.
b) Carga de Escombros y Residuos de Poda en Caja de Tolva o Ampliroll.
c) Traslado en carro de Arrastre
d) Inspección y Mantención Básica y Preparación del Equipo

Nombre del Cargo: Auxiliar de Aseo
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Limpieza de Baños.
b) Lavado de Alfombras y/o tapiz.
c) Aspiración de Alfombras.
d) Barrido y Mopiado.
e) Limpieza de Muebles.
f) Traslado de Muebles.
g) Lavado y Abrillantamiento de Piso.
h) Lavado de Loza.
i) Limpiezas de niveladores.
j) Retiro de Basura y traslado de contenedores.
k) Uso de Máquina Barredora Hombre a Bordo.
l) Uso de Maquina Vacuo lavadora Hombre a bordo.
m) Uso de Maquina Lavadora de Alfombra y Tapiz.
n) Uso de Maquina Hidrolavadora.

Nombre del Cargo: Operador de puente grúa
Depende de: Jefe de taller
Resumen del Cargo

a) Operación de puente grúa, lo que implica movimiento de carga suspendida.

Nombre del Cargo: Pintor de Carrocerías
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Desabolladura y Pintura

Nombre del Cargo: Vulcanizador
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Vulcanizado de neumáticos.

Nombre del Cargo: Mecánico
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

b) Mantención y reparación de equipos.
c) Mantención Body/ portalón barredora
d) Reparación de caja de cambios y diferenciales.
e) Reparación de motores y ensamble de piezas.
f) Lavado y limpieza de piezas mecánicas
g) Mantenciones menores en terreno.
h) Mantención y reparación de aire acondicionado.
i) Cambio de aceite y filtros en pozo.

Nombre del Cargo: Eléctrico
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Mantención y reparación de equipos.

Nombre del Cargo: Hidráulico
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Mantención y reparación de equipos hidráulicos.
b) Cambio de líquido hidráulico de equipos

Nombre del Cargo: Engrasador
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Mantención de sistema de equipos mecánicos.

Nombre del Cargo: Tornero
Depende de: Jefe de Maestranza
Resumen del Cargo

a) Inspección de equipos.
b) Afilado de herramientas de corte.
c) Instalación de piezas y herramientas de trabajo.
d) Operación de torno.
e) Retiro de pieza terminada.
f) Aseo, mantención y lubricación de piezas.

Nombre del Cargo: Operador de Chipeadora
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Preparación, mantención básica e inspección del equipo.
b) Carga de combustible desde camión
c) Operación y alimentación manual.
d) Alimentación con retroexcavadora.

Nombre del Cargo: Gasfíter
Depende de: Jefe de Servicio
Resumen del Cargo

a) Preparación de materiales e Inspección de Herramientas y Equipos.
b) Mantención, reparación e instalación de tuberías y cañerías de pvc y de cobre.
c) Instalación, mantención y reparación de artefactos sanitarios
d) Uso de herramientas eléctricas y manuales
e) Uso de soplete
f) Uso de productos adhesivos para materiales de grifería
g) Trabajo en la vía pública
h) Traslado

Nombre del Cargo: Soldador
Depende de: Jefe de Taller
Resumen del Cargo

a) Preparación de materiales e Inspección de Herramientas y Equipo
b) Uso de esmeril angular.
c) Soldadura al arco.
d) Oxicorte
e) Manipulación manual de equipos y herramientas.
f) Pintura con esmalte sintético.
g) Instalación de estructuras.
h) Trabajos en la vía pública
i) Traslado

Nombre del Cargo: Operador de Isla de Combustible.
Depende de: Bodega
Resumen del Cargo

a) Recepción del Combustible en Camión Tanque
b) Expendio de Combustible a Vehículos

Nombre del Cargo: Operador de Sala de Lavado
Depende de: Jefe de Planta de Lavados
Resumen del Cargo

a) Lavado de Camiones y Aplicación de Productos desengrasantes, detergente y desodorante.
b) Instalación y Retiro de compresor y Mangueras / Instalación de equipo en Punto de Acople.
c) Ingreso y Retiro de los Vehículos.
d) Limpieza del área de trabajo

Nombre del Cargo: Operador de Grúa Horquilla
Depende de: Jefe de Planta de Lavados
Resumen del Cargo

a) Inspección y Preparación de Equipos.
b) Operación de grúa Horquilla.

Nombre del Cargo: Albañil
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

c) Preparación de materiales e Inspección de Herramientas y Equipos
d) Preparación del Terreno
e) Instalación y retiro de moldajes (Retiro de tablero)
f) Hormigonado (Menor con betonera y trompo)
g) Enfierradura Menor
h) Instalación y reparación de revestimientos losa cerámica y pastelones
i) Transporte o traslado de materiales
j) Uso de herramientas eléctricas
k) Uso de herramientas manuales
l) Trabajos en la vía publica
m) Traslado hacia comunas y servicios.

Nombre del Cargo: Carpintero
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Preparación de materiales e Inspección de Herramientas y Equipos.

b) Reparación y/o mantención de estructuras de madera o material liviano
c) Uso de herramientas manuales
d) Uso de herramientas eléctricas (Cierra Circular, taladro)
e) Manipulación Manual de Equipos y Herramientas
f) Terminaciones (Pintura)
g) Trabajos en la vía publica
h) Traslado hacia comunas y servicios.

Nombre del Cargo: Auxiliar de Limpieza y Pintura
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Preparación materiales e Inspección de Herramientas y Equipos
b) Manipulación Manual de Equipos y Herramientas
c) Limpieza de estructuras
d) Pintura de estructuras
e) Trabajos en la vía publica
f) Traslado hacia comunas y servicios.

Nombre del Cargo: Supervisor de Operaciones
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Traslado hacia Servicio.
b) Coordinación de Operaciones.
c) Entrega de Elementos de Protección personal
d) Controlar el uso de elementos de protección personal
e) Control de asistencia diario.
f) Vigilar el cumplimiento de las medidas de Prevención de riesgos

III. ÁREA FINANZAS

Nombre del Cargo: Gerente de Administración y Finanzas
Depende de: Gerente General
Resumen del Cargo

a) Supervisar el correcto funcionamiento de las operaciones del área de administración y finanzas de la empresa
b) Evaluar, solicitar y renegociar créditos, financiamientos
c) Negociación con proveedores
d) Establecer relaciones con entidades gubernamentales en conjunto con el Gerente General.

Nombre del Cargo: Coordinadora de Selección y Capacitación
Depende de: Gerente de Finanzas
Resumen del Cargo

a) Encargada de realizar todas las selecciones de personal de los distintos cargos de la empresa tanto de conductores, operarios y administrativos.
b) Coordinar y gestionar todos los procesos involucrados en las Capacitaciones, tanto internas como con empresas externas.
c) Actualización constante de base de datos de conductores

Nombre del Cargo: Encargado de Siniestros
Depende de: Gerente de Finanzas
Resumen del Cargo

a) Realizar controles estadísticos de los accidentes de tránsito, tales como choques, vidrios, etc.
b) Salidas a terreno, ya sea a tribunales, comisarías o las bases
c) Fotografiar los lugares de los accidentes de tránsito, así como también del estado en que quedan los vehículos.

Nombre del Cargo: Asistente Financiero
Depende de: Gerente de Finanzas
Resumen del Cargo

a) Encargado de realizar los pedidos de compra de petróleo así como su facturación.
b) Realizar planillas de gastos por ítem o necesidad
c) Administrar los contratos de las empresas contratistas o subcontratistas.

Nombre del Cargo: Secretaria
Resumen del Cargo

a) Contestar teléfonos: recibir, realizar, derivar llamados telefónicas. Tomar recados y entregarlos.
b) Mantener información archivada y actualizada.
c) Recepción y atención de público.
d) Administrar correspondencia, despachar, recibir y distribuir correspondencia.
e) Realizar pedidos de materiales de escritorio, papelería, aseo.
f) Programar agenda y reuniones a Gerencia.

Nombre del Cargo: Encargado de Aseo
Depende de: Jefe Administrativo
Resumen del Cargo

a) Mantención de la limpieza, orden y aseo de las oficinas y espacios comunes en forma constante y regular

Nombre del Cargo: Junior Administrativo
Depende de: Jefe Administrativo
Resumen del Cargo

a) Realizar todo tipo de trámite bancario, depósitos, pagos, etc.
b) Entregar documentación
c) Apoyar área de personal en lo que sea necesario, compras, aseo, encargos, etc.

Nombre del Cargo: Asistente de Contabilidad
Depende de: Gerente de Administración y Finanzas
Resumen del Cargo

a) Realizar las conciliaciones bancarias
b) Análisis de cuentas de la Empresa (contabilización, egresos, ingresos y traspasos)
c) Informes continuos de los movimientos bancarios
d) Pago proveedores, emisión de cheques, y otros.

Nombre del Cargo: Encargado de Bodega e Inventario
Depende de: Jefe de Adquisiciones
Resumen del Cargo

a) Organizar y definir los procesos adecuados para la correcta distribución de los materiales solicitados a los proveedores
b) Supervisar y controlar la administración de los repuestos adquiridos por la empresa para el desarrollo normal de las operaciones correspondientes al taller.

Nombre del Cargo: Bodeguero
Resumen del Cargo

a) Encargado de mantener el orden y resguardo de todos los insumos que se almacenan en las distintas bodegas de la empresa.
b) Llevar un registro de todos los activos de la empresa que ingresan o salen de bodega.

Nombre del Cargo: Encargado de Remuneraciones
Depende de: Gerente de Administración y
Resumen del Cargo

a) Recepción de licencias médicas
b) Realizar contratos de trabajo, finiquitos, etc.
c) Llevar a cabo el proceso mensual de sueldo, cotización de previsiones y sus pagos.
d) Atención al cliente

Nombre del Cargo: Prevencionista de Riesgo
Depende de: Jefe de Prevención de riesgos

a) Llevar un control estadístico de los accidentes laborales de los trabajadores
b) Controlar las empresas contratistas, para regularizar el correcto funcionamiento de la Ley de Subcontrataciones
c) Implementar medidas de seguridad y aplicar sistemas de control
d) Comunicación constante con Organismo administrador del Seguro Ley 16.744.d

e) Formación y organización de comité paritario

Nombre del Cargo: Paramédico
Depende de: Jefe de Prevención de riesgos
Resumen del Cargo

a) Llevar un control estadístico de los accidentes laborales de los trabajadores
b) Otorgar primera atención para evaluación de accidentados en la operación.

Nombre del Cargo: Supervisor de Operaciones
Depende de: Jefe de Operaciones
Resumen del Cargo

a) Llevar un control estadístico de los accidentes laborales de los trabajadores
b) Otorgar primera atención para evaluación de accidentados en la operación.

Nombre del Cargo: Digitador
Resumen del Cargo

a) Digitación de facturas y planillas diarias de los terminales

Nombre del Cargo: Encargado de Informática
Depende de: Gerente de Administración y Finanzas
Resumen del Cargo

a) Encargado de mantener toda la tecnología en funcionamiento, tanto de la casa matriz, como en terminales.
b) Velar por el correcto funcionamiento de los equipos que utilizan los usuarios de la empresa.
c) Aplicación de nuevas tecnologías

Nombre del Cargo: Asistente Informático
Depende de: Encargado de Informática
Resumen del Cargo

a) Encargado de reparar e instalar los equipos computacionales de la empresa tanto en casa matriz como en las sucursales.
b) Soporte en redes y adquisición de nuevos equipos tecnológicos.

CAPITULO XXXVI

LEY 21.342 "ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA"

ARTICULO 97º.- Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19. Del mismo modo, mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo. El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

ARTICULO 98º.- La elección de los delegados de los trabajadores para los Comités Paritarios se efectuará de acuerdo a lo establecido mediante votación de los trabajadores, estén suspendidos o no. La misma se efectuará de modo directo y secreto donde sea posible o, de no serlo, de forma directa por medios electrónicos o telemáticos.

ARTICULO 99º.- El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
b) Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:

1. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad
2. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas
3. Comedores, y
4. Vías de circulación.

d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
e) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
f) Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
g) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
i) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia. Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

ARTICULO 100º.- La empresa en ningún caso, podrá cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

ARTICULO 101º.- La empresa que no cuente con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, en los términos señalados en el artículo 96°, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial. Las empresas que, al momento de entrar en vigencia la presente ley, se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar el referido protocolo y tomar las medidas previstas, en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha de publicación de la presente ley. La fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas

y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

ARTICULO 102º.- Las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, a que se refiere el artículo 96°, estarán sujetas a lo establecido en el inciso final del artículo 68 de la ley N° 16.744. Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador, o de un tercero, se aplicará la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744. El incumplimiento de la norma contenida en el inciso primero del artículo 2° de la presente ley, será agravante en caso de que se determine que el contagio de un trabajador por COVID-19 se debió a culpa del empleador.

ARTICULO 103º.- Durante la vigencia de la presente ley, no se aplicará el artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de las licencias médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza. La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social. El trabajador con licencia preventiva tendrá los mismos derechos de que goza en las licencias por incapacidad temporal.

La ley 21.342 establece en el **Título II "Del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19"** un seguro individual de carácter obligatorio, en adelante el "seguro", en favor de los trabajadores del sector privado con **ARTICULO 104º.-** contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, conforme lo señalado en el artículo siguiente, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, en la forma y condiciones que se señalan en los siguientes artículos. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva. Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19.

ARTÍCULO 104º.- Personas aseguradas. Los trabajadores señalados en el inciso primero del artículo 101 quedarán afectos al seguro, según se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones: A.- Afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D a que se refiere el artículo 160 del decreto con fuerza de ley Nº 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional. B.- Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda en la Red de Prestadores para la

Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC), conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto

ARTÍCULO 105º.- Cobertura del seguro. El seguro establecido por la presente ley cubre copulativamente los siguientes riesgos:

1.- Riesgos de salud: a) Tratándose de los trabajadores referidos en la letra A del artículo anterior, el seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el artículo 17 del decreto con fuerza de ley Nº 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo a la Modalidad de Atención Institucional.

b) Tratándose de los trabajadores señalados en la letra B del artículo anterior, el seguro indemnizará el deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática. En ambos casos, la cobertura asegurada se aplicará respecto de los gastos relacionados con las prestaciones de salud recibidas durante la hospitalización y rehabilitación derivada de un diagnóstico confirmado de COVID-19, siempre y cuando éste se haya producido dentro del período de vigencia de la póliza

2.- Riesgo de muerte: En caso de fallecimiento de los trabajadores referidos en las letras A y B del artículo anterior, de cualquiera edad, cuya causa básica de defunción sea COVID-19, según la codificación oficial establecida por el Ministerio de Salud, se pagará un monto equivalente a 180 unidades de fomento. Esta cobertura no podrá estar condicionada a la edad del asegurado.

ARTÍCULO 106º.- Será obligación del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador. El seguro se podrá contratar en cualquiera de las entidades aseguradoras autorizadas para cubrir riesgos comprendidos en el primer o segundo grupo del artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda. Adicionalmente, la prima podrá enterarse a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social. La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

ARTÍCULO 107º.- Responsabilidad por no contratar el seguro. Los empleadores que no hubieren contratado el seguro, en los términos que señala esta ley, serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el artículo 505 y siguientes del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 108º.- El modelo de póliza correspondiente al seguro a que se refiere esta ley deberá ser ingresado al depósito de pólizas que tiene la Comisión para el Mercado Financiero, a objeto que las aseguradoras puedan realizar su comercialización. El valor anual de la póliza, en caso alguno, podrá exceder de 0,42 unidades de fomento por trabajador, más el impuesto al valor agregado correspondiente, conforme a lo dispuesto en el decreto ley N° 825, de 1974, Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios.

ARTÍCULO 109º.- Prima del seguro. La prima del seguro se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos, y será de cargo del empleador.

ARTÍCULO 110º.- Exclusiones del seguro. El seguro no cubre lo siguiente:

a) Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados a enfermedades distintas al COVID-19.
b) Gastos de hospitalización o el fallecimientos asociados o derivados de lesiones sufridas en un accidente, de cualquier naturaleza o tipo, incluso si la víctima tiene COVID-19. Se entenderá por accidente todo suceso imprevisto, involuntario, repentino y fortuito, causado por medios externos y de un modo violento, que afecte el organismo del asegurado ocasionándole una o más lesiones, que se manifiesten por heridas visibles o contusiones internas, incluyéndose asimismo el ahogamiento y la asfixia, torcedura y desgarramientos producidos por esfuerzos repentinos, como también estados septicémicos e infecciones que sean la consecuencia de heridas externas e involuntarias y hayan penetrado por ellas en el organismo o bien se hayan desarrollado por efecto de contusiones, revelados por los exámenes correspondientes.
c) En el caso de personas aseguradas afiliadas al Fondo Nacional de Salud, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la Red Asistencial del artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, o bien fuera de la Modalidad de Atención Institucional.
d) En el caso de personas aseguradas afiliadas a una Institución de Salud Previsional, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la red de prestadores

de salud individuales e institucionales que cada Institución pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles la CAEC.

e) El seguro no podrá contemplar carencias de ninguna especie, ni deducibles. Sin perjuicio de lo anterior, el seguro deberá financiar una suma equivalente al monto del deducible que le hubiere correspondido pagar si el beneficiario se hubiese atendido en la red de prestadores respectiva para gozar de la CAEC, el cual en ningún caso será superior al equivalente a 126 unidades de fomento. En este caso, el monto de dinero se imputará al copago que, de acuerdo al plan de salud, sea de cargo del afiliado; si el copago fuere inferior al monto equivalente al deducible, el asegurador sólo estará obligado a enterar el monto del copago efectivo. La Institución de Salud Previsional estará facultada para ejercer, en representación de los asegurados que sean sus beneficiarios, directamente las acciones para perseguir el pago del monto equivalente al financiamiento señalado e imputarlo al copago de cargo de sus afiliados.

ARTÍCULO 111º.- Forma, plazo y condiciones para el pago de la indemnización. Una vez presentados los antecedentes señalados en el artículo 19 que permitan evaluar la procedencia del pago de la indemnización, el asegurador deberá pagarla dentro de los 10 días hábiles siguientes. Mismo plazo tendrá para rechazarla en forma fundada. Las indemnizaciones por la cobertura de salud, establecida en el artículo 12, se pagarán, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior, por el asegurador directamente al Fondo Nacional de Salud o a la Institución de Salud Previsional. Con este pago, la entidad aseguradora cumplirá con la obligación de pago. En caso de fallecimiento, serán beneficiarias del seguro las personas que a continuación se señalan, en el siguiente orden de precedencia:

a) El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.
b) Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.
c) Los hijos mayores de edad, por partes iguales.
d) Los padres, por partes iguales.
e) A falta de todas las personas indicadas, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten la calidad de herederos.

El asegurador pagará la indemnización a quienes demuestren su derecho conforme a los antecedentes presentados y, en el caso de los hijos menores de edad, el pago se efectuará a la persona que acredite ser el representante legal conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 112º.- Los empleadores no estarán obligados a contratar un nuevo seguro respecto de aquellos trabajadores que tengan vigente la cobertura del seguro de acuerdo a esta ley.

ARTÍCULO 113º.- Vigencia y terminación del seguro. El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación. En todo caso, la obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente.

CAPITULO XXXVII

AGENTE BIOLÓGICO CORONAVIRUS COVID-19

Conforme a la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud, referente al brote de SARS-CoV-2 la Empresa ha preparado un Instructivo de Medidas Preventivas "Protocolo de Seguridad Laboral Covid-19" I-PRP23, para aplicar en los lugares de trabajo con el fin de salvaguardar la vida y salud de nuestros colaboradores, las cuales son aplicables a todos los trabajadores. Las medidas de prevención señaladas en el presente reglamento podrán ser actualizadas y dichos cambios se verán reflejados en forma oportuna en: Instructivo "Protocolo de Seguridad Laboral Covid-19" I-PRP23" de la empresa **DEMARCO S.A**.

¿Qué es el COVID-19?

El Nuevo Coronavirus COVID-19 es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humanos. Es el nombre definitivo otorgado por la OMS. Los coronavirus son causantes de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave.

¿Cómo se contagia?

El virus se transmite de persona a persona por gotitas y contacto al toser y estornudar, al contacto con secreciones respiratorias llevadas directamente a puerta de entrada respiratoria (boca, nariz, ojos), cuando tiene contacto cercano con un enfermo. Por ejemplo, al vivir bajo el mismo techo, compartir la misma sala en un hospital, viajar por varias horas en un mismo medio de transporte, cuidar a un enfermo sin la debida medida de protección ni distanciamiento físico.

Personas de riesgos

Pueden desarrollar una enfermedad más fuerte las personas mayores o quienes padecen de afecciones médicas preexistentes, como hipertensión arterial, problemas cardiacos o diabetes.

9.- Recomendaciones generales para prevenir el contagio de COVID-19:

Para el ingreso y actividades al interior de las bases o durante la jornada laboral se habilita la medición de temperatura, efectuado por personal capacitado. Si la persona controlada posee una medición de temperatura superior a 37.8, será aislado y derivado al servicio de salud correspondiente.

a) Mantener siempre la distancia entre una persona y otra por lo menos de un metro.
b) Uso de obligatorio de los elementos de protección personal durante la jornada laboral; mascarillas y/o escudo facial, guantes y traje desechable en caso de ser necesario.
c) Utilización de alcohol gel después de cada lavado de manos. Para todo el personal se entrega un dispensador de 100 ml con alcohol gel, el cual será recargado por el supervisor o jefe directo cada vez que el trabajador lo requiera. Para el personal que se encuentra fijo se dispondrá en las instalaciones dispensadores de alcohol gel fijos en las bases o sub base.
d) Se recomienda el lavado de mano de forma frecuente por al menos 30 segundos. Para el personal en terreno se encuentran habilitados dispensadores de agua con jabón de no ser así se encuentra habilitado dispensadores de alcohol gel.
e) Para el traslado de la tripulación al interior de la cabina del camión, todo el personal deberá trasladarse con escudo facial o mascarilla, y mantener los vidrios de la cabina abiertos en todo momento.
f) Cada conductor tendrá en su cargo un dispensador con solución de amonio cuaternario (1:50) o algún tipo de líquido desinfectante para sanitizar la cabina durante la jornada laboral cuantas veces sea necesario.
g) Se efectuará sanitización al interior de la cabina y exterior del camión en la planta de lavado al terminar las labores de recolección domiciliaria.
h) Uso de comedores y casino: para evitar las aglomeraciones en los comedores se reubican las sillas para mantener el distanciamiento social de los trabajadores (1 metro), posicionar acrílicos para personas que se miran de frente, Además, en los lugares donde se entregue alimentos se demarcará del piso para mantener el distanciamiento durante este proceso.
i) Para las reuniones y capacitaciones; se debe privilegiar reuniones vía videoconferencias o telefónica y se suspenderán transitoriamente las capacitaciones presenciales para todo el personal favoreciendo las capacitaciones vía E-learning. En caso de que se deba realizar una reunión o capacitación, ésta deberá ser en lo posible al aire libre, breve, manteniendo un mínimo de 1 metro de distancia entre las personas y uso correcto de mascarilla en todo momento. Si la reunión o capacitación es bajo techo, procurar usar correctamente la mascarilla,

alcohol gel, lavado de manos y que sea lo mas breve posible, asegurando un flujo de aire dentro del lugar para su circulación.

j) Para el retiro de residuos con covid-19 en instalaciones hospitalaria, casa de reposo y/o domicilio identificado, se debe utilizar de mascarilla, antiparras o escudo facial, guantes quirúrgicos más guantes de cabritilla, buzo desechable y dispensador con líquido desinfectante a la tripulación, el cual se deben proteger antes de ingresar a la instalación, y antes de manipular los residuos se deberán sanitizar bolsas y contenedores para luego comenzar el retiro y vaciando de contendores hacia el camión, al finalizar el retiro se deberá desechar los guantes, buzo desechable y mascarillas.

k) Buses y minibuses de traslado de personal; Al ingresar al bus, el conductor le tomará la temperatura al trabajador, si está arroja menos de 37,8°, el trabajador puede ingresar al bus, en caso contrario, se contactará con jefatura para notificar el caso. Para el traslado de pasajeros se mantendrá la distancia social con el bloqueo de asientos, el cual en el bus se sentarán una persona por fila al igual que las van. Durante todo el periodo de traslado el personal debe estar con su mascarilla o escudo facial. Al finalizar el proceso de traslado el conductor deberá sanitizar el vehículo, según el punto f.

l) Baños y duchas: para el uso de estos lugares se establecerán turnos de ingreso para evitar aglomeraciones, así mismo se reubicarán bancas y demarcarán para mantener el distanciamiento entre una persona y otra.

m) Para prevenir y/o controlar el contagio de covid-19, se reforzará la limpieza continua en las áreas de uso común como; baños, duchas, vestidores, comedores, oficinas y entre otros, utilizando soluciones de hipoclorito sódico al 5 % en una dilución de 20 ml por litro de agua, siguiendo las indicaciones del “Protocolo de limpieza y desinfección de ambiente covid-19” entregado por el Ministerio de Salud.

1. Caso sospechoso de infección por SARS-COV-2:

A: Persona que presenta un cuadro aguado con al menos un síntoma cardinal (*) o dos o más de los signos o síntomas restantes (signos o síntomas nuevos para las personas y que persisten por más de 24 horas):

a) Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 ºC o más.
b) Pérdida brusca y completa del olfato (anosmia)*
c) Pérdida brusca y completa del gusto (ageusia)*
d) Tos
e) Congestión nasal
f) Disnea
g) Taquipnea
h) Odinofagia
i) Mialgia
j) Debilidad general o fatiga
k) Dolor torácico.

l) Calofríos
m) Diarrea
n) Anorexia o náuseas o vómitos
o) Cefaleas

*signos y síntomas cardinales de COVID-19.

B: Persona con infección respiratoria agua grave (IRAG).

IRAG. Infección respiratoria aguada con antecedentes de fiebre medida ≥37,8° C, tos, disnea, con inicio en los últimos 10 días y que **requiere hospitalización**.

C: Contacto estrecho definido por la Autoridad Sanitaria que tenga al menos un signo o síntomas de los descritos en A.

Nota: Toda persona viva que cumpla la definición de caso sospechoso debe realizarse un examen confirmatorio sea PCR o prueba de detección de antígenos, tomada de un centro de salud habilitado por la Autoridad Sanitaria o entidad delegada para la realización de este test. Si el test diagnóstico resulta negativo, pero persiste la alta sospecha clínica-epidemiológica de COVID-19, se recomienda repetir el test diagnóstico.

2. Caso confirmado de infección por SARS-Cov-2:

A: Persona, viva o fallecida, con una prueba de PCR para SARS-CoV-2 positiva.
B: Persona viva, que presenta una prueba de detección pro la Autoridad Sanitaria o entidad delegada para la realización de este test.

3. Caso sospechoso de reinfección por SARS-CoV-2:

Persona viva o fallecida que cumple con la definición de caso sospechoso, con un test PCR o antígeno negativo o indeterminado o sin test diagnóstico, pero tiene una tomografía computarizada de tórax (TAC) con imágenes sugerentes de COVID-19.

Nota: Se consideran como imágenes sugerentes de COVID-19, las opacidades bilaterales múltiples en vidrio esmerilado, frecuentemente con morfología redondeada, con distribución pulmonar periférica y baja.

4. Casos sospechosos de reinfección por SARS-CoV-2:

Persona que tuvo un primer episodio sintomático o asintomático confirmado de SARS-CoV-2, en la cual han transcurrido al menos **60 días** desde la fecha de notificación del episodio previo y que actualmente cumple con la definición de caso confirmado.

Nota: En caso de existir evidencia altamente sugerente de encontrarse ante una sospecha de reinfección antes de so 60 días señalados, la Autoridad Sanitaria, según criterio

epidemiológico, podrá clasificar y tratar al caso como una reinfección con todas las medidas que ellos conlleva.

5. Contacto estrecho de caso probable o confirmado de infección por SARS-CoV-2:

A: Persona que ha estado expuesta a un probable o confirmado sintomático, desde lso 2 días antes y hasta 10 días después del inicio de síntomas del caso.

B: Persona que ha estado en contacto con un caso probable o confirmado asintomático, entre 2 días antes y 10 días después a la toma de muestra.

En ambas situaciones (A o B), se deben cumplir al menos una de las siguientes exposiciones:

a) Contacto cara a cara a menos de un metro de distancia y durante al menos 15 minutos, o contacto físico directo, si el uso correcto de mascarilla.
b) Compartir un espacio cerrado pro 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, centros de trabajos, colegios, entre otros, sin el uso correcto de mascarilla.
c) Cohabitar o pernoctar en el mismo hogar o recintos similares, tales como hostales, internados instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, viviendas colectivas y recintos de trabajo, entre otros.
d) Traslado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro, por 2 horas o más.
e) Brindar atención directa a un caso confirmado o probable, por un trabajador de la salud sin los elementos de protección personal recomendados: mascarilla de tipo quirúrgico y protección ocular; y si se realiza un procedimiento generados de aerosoles de mayor riesgo, protección ocular y respirador N95 o equivalente.

Se debe procurar el testeo en todos los contactos estrechos identificados pro la Autoridad Sanitaria, entre los días 5 y 6 desde el último día de contacto con el caso, aunque no presentan signos o síntomas sugerentes de COVID-19.

El riesgo asociado a las circunstancias descritas depende del nivel de exposición y del entorno, los cuales serán evaluados durante la investigación epidemiológica realizada por la Autoridad Sanitaria. Por lo tanto, la identificación de contactos estrechos puede incluir a personas que no necesariamente cumplan alguna de las condiciones anteriormente descritas, en las cuales por prevención amerite mantenerlas en cuarentena.

Exclusión: No se considerará contacto estrecho a una persona durante un período de 60 días después de haber sido un caso confirmado de SARS-CoV-2 (según definición de caso vigente), desde la fecha de inicio de síntomas en los casos sintomáticos, o desde la fecha de toma de muestra en el caso de asintomáticos. A menos que la autoridad sanitaria determine lo contrario según los antecedentes epidemiológicos.

II. Indicaciones de aislamiento y cuarentena.

1. Indicaciones de aislamiento para casos probables o confirmados de SARS-CoV-2
1.1 Caso probable o confirmado de SARS-CoV-2 sin inmunocompromiso:

A) Asintomático, sintomático leve o moderado: Caso sin inmunocompromiso que no requiere hospitalización, manejado en domicilio o residencia sanitaria. El asilamiento termina cuando existe al menos 3 días sin fiebre, asociada a una mejoría clínica de otros síntomas y han transcurrido 10 días desde la aparición de los síntomas. En casos asintomáticos, 10 días desde la fecha de toma de muestra.

B) Severo (Hospitalizado): Caso sin inmunocompromiso que requirió hospitalización por COVID-19. El aislamiento termina cuando existen al menos 3 días sin fiebre asociada a una mejoría clínica de los síntomas y han transcurrido 14 días desde la aparición de los síntomas.

1.2 Caso probable o confirmado de SARS-CoV-2 con inmunocompromiso:

Persona que ha recibido trasplante, tratamiento prolongado con corticoides u otro medicamento inmunomodulador o quimioterapia par el cáncer, persona que vive con VIH que tenga un recuento de CD4 bajo 200 cel/mm³ o sin terapia antirretroviral, en hemodiálisis, peritoneodiálisis o cualquier otro cuadro que el médico tratante determine que compromete la respuesta inmune del organismo en forma importante, independiente de la gravedad del cuadro de COVID-19. El aislamiento termina cuando existen al menos 3 días sin fiebre asociada a una mejoría clínica de otros síntomas y han transcurrido 21 días desde la aparición de los síntomas (sintomáticos) o desde la toma de muestra (asintomáticos).

Tabla 1. Periodos de aislamiento para casos COVID-19 según condición clínica

Condición clínica del caso probable o confirmado	**Periodos de aislamiento**
Sintomático o asintomático leve o moderado, sin inmunocompromiso.	10 días desde inicio de síntomas o fecha toma de muestra.
Sintomático severo (hospitalizado), sin inmunocompromiso	14 días desde inicio de síntomas.
Inmunocomprometido	21 días desde inicio de síntomas.

Nota: Las personas hospitalizadas que son dadas de alta sobre la base de criterios clínicos, según evaluación del médico tratante, deben seguir el aislamiento en su hogar o residencia sanitaria hasta que cumplan los criterios mencionados.

2 Indicaciones de cuarentena para contactos estrechos de COVID-19

a) Los contactos estrechos de COVID-19 con esquema completo de vacunación deberán cumplir cuarentena por 7 días, considerando como día 1 el último día de contacto con el caso.

b) Los contactos estrechos de COVID-19 no vacunados o con esquema incompleto de vacunación deberán cumplir cuarentena por 10 días, considerando como día 1 el último día de contacto con el caso.

c) Todos los contactos estrechos deben mantener automonitoreo de síntomas y seguimiento, hasta completar 14 días, considerando como día 1 el último día de contacto con el caso.

Nota: Se considera como automonitoreo: control de temperatura corporal 2 veces al día, control diario de síntomas y mantener las medidas de autocuidado.

Tabla 2. Periodos de cuarentena para contactos estrechos de COVID-19

Condición	**Periodos de cuarentena**
Contactos estrechos con esquema completo de vacunación	7 días desde el último contacto con el caso.
Contactos estrechos con esquema incompleto de vacunación o sin vacunación	10 días desde el último contacto con el caso.

III. Medidas en relación a la variante de preocupación Delta.

1 Medidas en casos SARS-CoV-2 variante Delta confirmado, probable o con nexo epidemiológico de variante Delta.

En los casos confirmados SARS-CoV-2 de variante Delta, se instruye**:**

a) Investigación epidemiológica, preferentemente en terreno por equipo de SEREMI de Salud, según “Manual de investigación” (Ord.B51 N°1879, del 20-05-2021).
b) Aislamiento según lo indicado por Autoridad Sanitaria (Res.994 y sus modificaciones del 28-07-2021).
c) Búsqueda activa de casos (BAC) en puntos estratégicos de la comuna de residencia, de trabajo o en un lugar definido por la Autoridad Sanitaria, si se requiere.
d) Fortalecimiento de la comunicación de riesgo en la comunidad donde se detecte el caso y sus contactos estrechos.

e) Evaluación de las medidas de restricción de movimiento interregional, cordón sanitario y aumento de las fiscalizaciones.

2 Medidas de contactos estrechos de casos SARS-COV-2 de Variante Delta

En los contactos estrechos de un caso confirmado por SARS-CoV-2 con variante Delta se instruye:

a) Investigación epidemiológica preferentemente en terreno por equipo de SEREMI de Salud, según “Manual de investigación de caso” (Ord. B51 N°1879, del 20-05-2021).
b) Cuarentena según lo establecido en el numeral II del ordinario de la Autoridad Sanitaria (Res.994 y sus modificaciones del 28-07-2021).

CAPITULO XXXVIII

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 114º.- El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 10/06/2022 pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

TITULO I 5
NORMAS DE ORDEN INTERNO 5
CAPÍTULO I 5
DISPOSICIONES GENERALES 5
CAPÍTULO II 5
DEL INGRESO 5
CAPÍTULO III 6
DEL CONTRATO DE TRABAJO 6
CAPÍTULO IV 8
DEL CONTROL DE ASISTENCIA 8
CAPÍTULO V 9
DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO 9
CAPÍTULO VI 15
DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA 15
CAPÍTULO VII 15
DESCANSO SEMANAL 15
CAPÍTULO VIII 15
HORAS EXTRAORDINARIAS 15
CAPÍTULO IX 16
DE LAS REMUNERACIONES 16
CAPÍTULO X 17
DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS 17
CAPÍTULO XI 18
OBLIGACIONES 18
CAPÍTULO XII 21
DE LAS PROHIBICIONES 21
CAPÍTULO XIII 26
INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS 26
CAPÍTULO XIV 26
DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS ESPECIALES 26

CAPITULO XV 27
PERMISO POSNATAL PARENTAL 28
CAPÍTULO XVI 29
DELEGADO DEL PERSONAL 29
CAPÍTULO XVII 30
DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL 30
CAPÍTULO XVIII 32
SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS 32
CAPÍTULO XIX 32
TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO 32
CAPÍTULO XX 34
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO 34
CAPÍTULO XXI 34
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA 34
CAPÍTULO XXII 35
DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS TRABAJADORES 35
CAPÍTULO XXIII 36
MATERIAS RELATIVA AL TABACO 36
CAPITULO XXIV 37
INFORMACIONES, PETICIONES y RECLAMOS 37
CAPITULO XXV 38
USO DE MEDIOS TECNOLÓGICOS 38
CAPÍTULO XXVI 38
DE LOS EXÁMENES MÉDICOS O PSICOTECNICOS PERIÓDICOS OCUPACIONALES Y/O PREOCUPACIONALES 38
CAPÍTULO XXVII 39
LEY N° 20.137 OTORGA PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES QUE INDICA 39
CAPÍTULO XXVIII 40
DEL FERIADO PATERNAL 40
CAPÍTULO XXIX 41

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL. “MOBBING” 41
CAPÍTULO XXX 42
LEY 20.422 NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSION SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 42
CAPÍTULO XXXI 43
LEY Nº 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACION (LEY ZAMUDIO) 43
CAPÍTULO XXXII 44
Ley Nº 20.611“MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION DE LAS RENUMERACIONES” 44
CAPÍTULO XXXIII 45
LEY Nº 20.613 MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, INCLUYENDO LA REMUNERACION DENOMINADA ”SEMANA CORRIDA” DENTRO DE LA BASE DE CALCULO DEL FERIADO DE LOS TRABAJADORES 45
CAPITULO XXXIV 46
LEY Nº 20.684 “PLAZO PARA EL FINIQUITO DEL TRABAJADOR” 46
CAPITULO XXXV 46
LEY Nº 20.689 “REAJUSTE MONTO DEL INGRESO MINIMO MENSUAL” 46
CAPÍTULO XXXVI 47
USO DE CREDENCIALES DE IDENTIFICACIÓN 47
CAPÍTULO XXXVII 48
TRATO IRRESPETUOSO 48
CAPÍTULO XXXVIII 48
PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, RESPECTIVAMENTE 48
CAPÍTULO XXXIX 48
MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR Y ESTABLECE UN PERMISO POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR 49
CAPÍTULO XL 49
APLICA AL TRABAJADOR QUE CELEBRA UN ACUERDO DE UNIÓN CIVIL EL PERMISO LABORAL QUE SE OTORGA A QUIEN CONTRAE MATRIMONIO 49
CAPÍTULO XLI 49

CONFIERE COMPETENCIA A LOS TRIBUNALES LABORALES PARA CONOCER DE LAS CONTIENDAS EN QUE, LOS CAUSAHABIENTES DEL TRABAJADOR, BUSCAN HACER EFECTIVA LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR, DERIVADA DE ACCIDENTES DEL TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES . 49
CAPÍTULO XLI 50
DEL REGLAMENTO INTERNO Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 21.015 50
CAPÍTULO XLII 50
CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS 50
CAPÍTULO XLIII 53
LEY 21.155, ESTABLECE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA Y EJERCICIO LIBRE DEL AMAMANTAMIENTO 53
CAPITULO XLIV 54
MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO 54
TITULO II 55
NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD 55
CAPITULO I 56
DISPOSICIONES GENERALES 56
CAPITULO II 57
CONTROL DE SALUD 57
CAPITULO III 57
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE DEL TRABAJO 57
CAPITULO IV 58
FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD 58
CAPITULO V 58
INSTRUCCIÓN BÁSICA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS 58
CAPITULO VI 58
RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES DIRECTOS 58
CAPITULO VII 61
ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL 61
CAPÍTULO VIII 63
OBLIGACIONES 63

CAPITULO IX 67
PROHIBICIONES 67
CAPÍTULO X 70
SANCIONES Y RECLAMOS 70
CAPÍTULO XI 71
LEY 20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL 71
CAPÍTULO XII 72
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA 72
CAPITULO XIII 74
LEY N°2951 (LEY DE LA SILLA) 74
CAPÍTULO XIV 75
DECRETO SUPREMO 101 DE 1968 RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS 75
CAPÍTULO XV 78
PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS 78
CAPÍTULO XVI 80
PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO “DESCRIPCIÓN DEL MODELO DE VIGILANCIA DEL PRESENTE PROTOCOLO” 80
CAPÍTULO XVII 80
(PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA Nº 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO" 80
CAPÍTULO XVIII 82
PROTOCOLO A SEGUIR ANTE UN ACCIDENTE 82
CAPÍTULO XIX 83
PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES 83
CAPÍTULO XX 86
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO EN LA RECOLECCIÓN DE RESIDUOS DOMICILIARIOS RECOMENDACIONES PRÁCTICAS 86
CAPITULO XXI 86
RIESGOS GENERALES 86
CAPITULO XXII 121

TOMA DE ALCOTEST 121
CAPITULO XXIII 122
DE LAS CAMARAS DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA 122
CAPITULO XXIV 124
DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105 124
CAPITULO XXV 125
PROTOCOLO DE TRANSTORNO MUSCULO ESQUELETICO 125
CAPITULO XXVI 126
POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 126
CAPITULO XXVII 128
LEY N° 20584: REGULA LOS DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LAS PERSONAS EN RELACIÓN CON ACCIONES VINCULADAS A SU ATENCIÓN EN SALUD 128
CAPITULO XXVIII 129
ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES 129
CAPITULO XXIX 129
LA LEY N°20.769/2014 ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA, SEGÚN LAS SIGUIENTES CONDICIONES 129
CAPITULO XXX 129
LEY N° 21.012/2017 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGOS Y EMERGENCIA 129
CAPITULO XXXI 130
PROGRAMA PREVENTIVO DE SEGURIDAD EN MÁQUINAS 130
CAPITULO XXXII 131
POLÍTICA CONTROL DE VELOCIDADES 131
CAPITULO XXXIII 137
REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO 137
CAPITULO XXXIV 139
LEY 21.0200 SOBRE TENENCIA RESPONSABLE DE MASCOTAS Y ANIMALES DE COMPAÑÍA “EY CHOLITO” 139
CAPITULO XXXV 141

DESCRIPTOR DE CARGOS 141
CAPITULO XXXVI 156
LEY 21.342 “ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA” 156
CAPITULO XXXVII 162
AGENTE BIOLÓGICO CORONAVIRUS COVID-19 162
CAPITULO XXXVIII 169
VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD 169