

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 1 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO **“CONSTRUCTORA DEL MAR II SpA.”**




	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 2 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

PREÁMBULO	4
LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN.	5
TÍTULO I: DEL INGRESO	5
TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO	6
TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	9
TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	12
TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS Y JORNADA EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO	13
TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA	14
TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	15
TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL	16
TÍTULO X DE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	17
TÍTULO XI: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS	18
TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES	24
TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	26
TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	29
DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	30
TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	31
TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES	32
TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES	36
TÍTULO XVIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	42
TÍTULO XIX: DEFINICIÓN, PROCEDIMIENTO, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	42
LIBRO SEGUNDO: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.	46
PREÁMBULO	46
LLAMADO A COLABORACIÓN:	47
TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES	47
TÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	50
OBLIGACIONES DE HIGIENE	50

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 3 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

OBLIGACIONES DE SEGURIDAD	51
TÍTULO III: DE LAS PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES	55
TÍTULO IV: DE LAS SANCIONES Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.	56
TÍTULO I. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR A LOS TRABAJADORES DE LOS RIESGOS LABORALES, DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS.	66
TÍTULO II: DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIO.	74
CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO	75
TÍTULO III: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL LEY N°20.949.	75
TÍTULO IV: ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LA SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO LEY N° 20.096	76
TÍTULO V: DECRETO N°97. MODIFICA DECRETO N°594 DE 1999, DE LA RADIACIÓN UV.	76
TÍTULO VI: DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES.	78
TÍTULO VII: ART. 113°, D.S. 594: INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGO PARA LOS TRABAJADORES.	80
TÍTULO VIII: DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 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 (PREXOR)".	81
TÍTULO IX: RESOLUCIÓN EXENTA N° 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	82
PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.	82
TÍTULO X ERADICACIÓN DE SILICE (PLANESI)	83
TÍTULO XI: COVID-19 EN LA EMPRESA (CORONAVIRUS).	83
TÍTULO XII DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS	83
TÍTULO XII GÉNERO Y SALUD EN EL TRABAJO	86
TÍTULO XIV: ESTABLECE MATERIAL RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO.	87
TÍTULO XV: LEY N°21.012 GARANTIZA SEGURIDAD EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA	88
TÍTULO XVI: LEY N° 20.770 (LEY EMILIA), MODIFICA LA LEY DEL TRANSITO	89
TÍTULO XVII: LEY N° 20.769. ESTABLECE UN PERMISO EXAMENES (MAMOGRAFIA Y PROSTATA)	90
TÍTULO XVIII: LEY N° 20.609 QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMURIO)	90
TÍTULO XV: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.	90

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 4 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

PREÁMBULO

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de Constructora del Mar II SpA, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N.º 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N.º 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153º del Código del Trabajo, establece que: “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.


La Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67º, 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”.

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

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

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a Constructora del Mar II SpA., proporcionar y mantener:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 5 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN.

TÍTULO I: DEL INGRESO


Artículo 1º: Toda persona interesada en ingresar a trabajar a Constructora del Mar II SpA, deberá llenar una solicitud, que la jefatura de área entregará en la oficina de Desarrollo Humano o en la Unidad respectiva, que contendrá, a lo menos, los antecedentes y documentos que se indican:

TRABAJADOR(A) DE NACIONALIDAD CHILENA

- a) Currículum Vitae, individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, RUT, estado civil, domicilio, estudios, profesión u oficio, experiencias laborales anteriores, especialización.
- b) Cédula de Identidad.
- c) Certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos.
- d) Certificado de residencia ante notario o junta de vecinos.
- e) Certificado de afiliación previsional, certificado de afiliación de salud, indicando la cotización pactada. En caso de estar incorporado a FONASA, presentar certificado de afiliación vigente.
- f) Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
- g) Certificado de antecedentes, con no más de 30 días contados desde la fecha de su extensión.
- h) Carta de término o Finiquito ratificado del último trabajador.
- i) Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- j) Certificado de salud compatible con el cargo.
- k) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- l) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo.
- m) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
- n) Todo otro antecedente que determine la empresa, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

TRABAJADOR(A) EXTRANJERO(A)

Los trabajadores extranjeros sólo pueden iniciar su actividad laboral una vez que hayan obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. Además de los documentos indicados anteriormente, La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo, que deberá adicionar el interesado, según sea el caso:

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 6 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- Visa Temporal.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

Artículo 2º: Los datos y declaraciones efectuadas por el interesado en su ficha/solicitud de contratación constituyen antecedentes a los cuales la empresa atiende principalmente para su contratación. Por lo tanto, la comprobación en cualquier momento de adulteración o falsedad será causa suficiente para no efectuar o para desistirse de su contratación o poner término al contrato ya suscrito. En todo caso, esta circunstancia tiene el carácter de esencial para la contratación del trabajador, de forma tal que la falsedad o adulteración de los datos y/o declaraciones exigidas constituirá la causal de caducidad del contrato individual de trabajo por la causal contemplada por el N° 1 del artículo 160 del código del trabajo u otra aplicable en la especie.

Artículo 3º: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al trabajador ello dentro de la semana siguiente de producirse las variaciones


Artículo 4º: Los antecedentes de cada trabajador formarán parte de su carpeta personal.

TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5º: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador o trabajadora, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.** El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original trabajador, 1ª copia trabajador o trabajadora, 2ª agencia del trabajador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

El trabajador 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 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, los contratos de trabajo que se encuentren vigentes al 01 de abril de 2018, deberán registrarse antes del 01 de octubre de 2018.

Artículo 6º: Los menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, y siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 7 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

materno o a la falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, el Inspector del Trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

Los menores de 21 años:

- No podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

Los menores de 18 años:


- Que se encuentren cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el período escolar.
- En ningún caso podrán trabajar más de 8 horas diarias.
- No serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
- Les queda prohibido todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales.
- El período durante el cual no pueden trabajar de noche será de 11 horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las 22 y las 7 horas.

Los menores de 15 años:

- En casos debidamente calificados y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Artículo 7º: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento, estado civil, y fecha de ingreso del trabajador o trabajadora.
- c) Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios contratados, y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa y el trabajador o trabajadora.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 8 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

h) Para trabajadores y trabajadoras extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:

- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del trabajador(a)
- Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio del trabajador o trabajadora.
- Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
- Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo). Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Duración del contrato y fecha de inicio de actividades.

Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:

- Cláusula de vigencia.
- Cláusula de viaje.
- Cláusula de régimen previsional.
- Cláusula de impuesto a la renta.


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

La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos.

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

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

Artículo 8º: Para el caso de Contratos de Trabajo de Aprendizaje se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 9 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

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


Se debe tener presente que el artículo 78 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un trabajador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Artículo 9º: La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 10º: *(Artículo 159º del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:


- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador o trabajadora, dando aviso a su trabajador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador o trabajadora.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
El trabajador o trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.
El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento del trabajador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 10 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 11º: *(Artículo 160 del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el trabajador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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

Artículo 12º: *(Artículo 161, párrafo primero, Código del Trabajo)* El trabajador 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 de mercado o de la economía, que

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 11 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso que el trabajador o trabajadora considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

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

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


Artículo 139: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, Constructora del Mar II SpA., le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador o trabajadora realizó. La empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

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

Artículo 149: Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 12 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 15º: La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal de 08:00 a 13:00 y 14:00 a 18:00 horas de lunes a jueves y de 08:00 a 13:00 y 14:00 a 17:00 horas el viernes.

La empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la empresa.

Artículo 16º: El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 17º: El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.


Artículo 18º: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador o trabajadora.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través del sistema de marcaje que la empresa establezca el cual debe ser conforme a la ley y autorizado por la dirección del trabajo, y que no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

Todo atraso superior a 5 minutos será descontado de sus horas laborales como tiempo no trabajado.

Artículo 19º: Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización escrita del respectivo jefe directo, autorización que deberá ser timbrada por el área de Desarrollo Humano de la empresa. El personal que sea autorizado para retirarse de su trabajo por motivos particulares, deberá registrar en el libro de asistencia o reloj control la salida y posible reintegro a la Empresa, conjuntamente con presentar la autorización escrita firmada por su Jefe directo, al Personal de Portería.

Cuando por cualquier motivo el trabajador no pueda concurrir a sus labores, deberá informar de inmediato a su jefatura directa para que sea considerado como ausencia justificada; quien a su vez lo informará mediante correo electrónico o whatsapp al área de Desarrollo Humano de la empresa, quienes lo ingresarán en los registros internos de control de la dotación y asistencia.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 13 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones que correspondan.

Cuando el/la trabajador(a) solicite permiso por horas, este debe ser anticipado (a lo menos con un día de anticipación) y justificado mediante documento que acredite el motivo del permiso, para que, de esta manera, su jefatura directa lo pueda autorizar según corresponda el caso. La Empresa se reserva el derecho de otorgar o negar el permiso de acuerdo con la necesidad del proyecto.

Por ningún motivo se autorizarán permisos de manera ex post siempre deberán ser solicitados antes de llevarse a efecto y en ningún caso se podrá solicitar recuperación de permiso.

El permiso será descontado de su remuneración mensual según las horas no trabajadas que dieron origen a su solicitud.

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


Artículo 20º: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 15 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días sábados, domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

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

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

Artículo 21º: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse de acuerdo con el ciclo establecido (que para estos efectos será de los días 21 del mes anterior al día 20 del mes en pago vigente) con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. De ninguna manera se podrá estipular anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

Toda hora extraordinaria deberá ser debidamente autorizada por la jefatura directa del trabajador, a su vez, deberá informar al departamento de Desarrollo Humano el motivo por el cual se realizarán dichas horas extras.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 14 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

Artículo 22º: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el Empleador, lo cual deberá ser acordado con a lo menos un día de anticipación.


TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA

Artículo 23º: Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia, un reloj control con tarjeta de registro o un sistema biométrico, todos ellos debidamente autorizados por la Dirección del Trabajo. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, fotografía o reconocimiento facial, sistema que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

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

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, será obligación del trabajador dar aviso, para ello deberá solicitar a su jefatura que comunique la situación al área de Desarrollo Humano para que realice su rectificación necesaria, todo esto, será respaldado con la documentación asociada al registro de la charla diaria de planificación y seguridad.

Artículo 24º: También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo. Este permiso deberá ser entregado en la oficina de Desarrollo Humano para que sea

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 15 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

ingresado al sistema de asistencia y de remuneraciones, con la finalidad de pagar correctamente el sueldo del trabajador.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo, respaldando con documentación el motivo del permiso.

La Empresa se reserva el derecho de autorizar o negar el permiso, dependiendo de la gravedad del motivo del permiso como también de las necesidades del servicio.

Artículo 25º: El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 26º: Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.


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

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

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

Feridos obligatorios e irrenunciables

Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 16 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 27º: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Código del Trabajo.

En el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo líquido y en el caso de trabajadores con remuneración variable, se considerará el promedio de su remuneración variable imponible, de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados anteriores al inicio de las vacaciones. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes, en base a los 3 últimos meses trabajados anteriores al inicio de sus vacaciones.


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

Artículo 28º: Todo trabajador o trabajadora con más de 10 años de trabajo para uno o más trabajadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a trabajadores anteriores. Para hacer valer este beneficio, el trabajador debe presentar un certificado de la AFP de sus vacaciones progresivas al área de Desarrollo Humano, con la finalidad de ingresarlo al sistema de gestión de Recursos Humanos.

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

Artículo 29º: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67º del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Según el artículo 67 de la Ley N° 21.645 de Conciliación Laboral y Familiar, las personas que tengan a su cuidado un niño o niña menor de 14 años o que tengan a su cuidado adolescentes menores de 18 años que tengan una discapacidad o situación de dependencia severa o moderada; tendrán preferencia para acceder a sus vacaciones durante el período definido por el

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 17 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Ministerio de Educación. Para ello, el trabajador deberá solicitar por escrito la solicitud de vacaciones con a lo menos un mes de anticipación para que de esta manera la Empresa pueda planificar el trabajo y priorizar a aquellos trabajadores que cumplan con lo indicado en dicha ley.

Artículo 30º: Solo si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el trabajador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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


TITULO X DE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 31º: Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará 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.

Artículo 32º: Además de las menciones contenidas por el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo deberá contener:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 18 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

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

TÍTULO XI: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y PERMISOS

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS


Artículo 33º: La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo avisará a Constructora del Mar II SpA., por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de Desarrollo Humano la licencia médica respectiva o dar aviso de su licencia médica electrónica para que se pueda gestionar mediante las plataformas digitales habilitadas para estos efectos.

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

Plazos de presentación de una licencia médica:

- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos trabajadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica
- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector público: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos trabajadores dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica
- Trabajador y trabajadora independiente: debe presentar la licencia directamente a la COMPIN o la ISAPRE, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la fecha de su emisión y siempre que esté dentro del período de vigencia del reposo.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 19 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

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

Artículo 34º: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

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


Contingencias protegidas, edad del causante del beneficio y cobertura del Seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves.

CONTINGENCIAS PROTEGIDAS	EDAD DEL CAUSANTE DEL BENEFICIO	COBERTURA A PARTIR DE
<i>Cáncer</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.</i>	<i>01 de febrero de 2018.</i>
<i>Trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos.</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.</i>	<i>01 de julio de 2018.</i>
<i>Fase o estado terminal de la vida.</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 18 años.</i>	<i>01 de enero de 2020.</i>
<i>Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.</i>	<i>Niños o niñas mayores de 1 año y menores de 15 años.</i>	<i>01 de diciembre de 2020.</i>

DE LOS PERMISOS

Los principales permisos de los trabajadores serán los siguientes:

- Permiso por muerte, Ley N° 20.137
- Permiso por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil (AUC)
- Permiso por exámenes médicos durante la jornada laboral (Ley N°20.769)

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 20 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- Permiso por situación del trabajador que se desempeña como voluntario del Cuerpo
- de Bomberos (Ley N° 20.907)
- Permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo (Ley N° 20.535)
- Permiso a los padres de hijos afectados por una enfermedad grave, para ausentarse del trabajo (Ley N° 21.010 y Ley N° 21.063)
- Permiso en caso de muerte gestacional o perinatal (Ley N° 21.371)


Artículo 35°: Por Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

Artículo 36°: Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto (42 días de prenatal) y 12 semanas después de él (84 días post natal), conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

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

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 21 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

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

Artículo 37º: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Artículo 38º: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.


Artículo 39º: En virtud del artículo 206 del código del trabajo, las trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el trabajador:

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

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

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

Artículo 40º: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley 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 certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 22 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, el que se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 199 bis).

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

Artículo 41º: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

Artículo 42º: De acuerdo con las disposiciones legales, se establecerán los siguientes permisos pagados, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio:


Parentesco	Cantidad de días	Hábiles/ Corridos
Fallecimiento de un hijo	7	Corridos
Muerte de un hijo en período de gestación	3	Hábiles
Fallecimiento Cónyuge o conviviente civil	7	Corridos
Fallecimiento padre, madre o hermano(a)	4	Hábiles

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

El trabajador o trabajadora al que se refiere el inciso primero de este artículo (38) 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 solo 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.

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 23 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 43º: En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador o trabajadora, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador o trabajadora deberá avisar a su trabajador 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.

Artículo 44º: (*Artículo 66 bis del Código del Trabajo*) Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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


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

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

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

Artículo 44º bis: (*Artículo 66 quater del Código del Trabajo*)

Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 24 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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

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


TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 45º: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del trabajador por causa del contrato de trabajo.

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

Artículo 46º: Constituyen remuneración (Art. 42 del Código del Trabajo), entre otras, las siguientes:

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

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p>	<p>Página 25 de 91</p>
<p>Elaborado: Octubre 2021</p>	<p>DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>Revisión: Enero 2025</p>

Artículo 47º: Los reajustes legales no se aplicarán a contratos o convenios anexos a la remuneración normal (de lo pactado en el contrato y anexo del colaborador).

Artículo 48º: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador o trabajadora preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador o trabajadora, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se pagarán el día 5 del mes siguiente como máximo cumpliendo con lo que indica la ley.

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

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


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

Artículo 50º: El trabajador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador o trabajadora, el trabajador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

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

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

Artículo 51º: Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 26 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

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

TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 52º: La empresa garantizará a todos los trabajadores el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala:


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

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

Artículo 53º: Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten en consideración al género de los respectivos trabajadores o trabajadoras.

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

- a) La preparación técnica y profesional del trabajador, considerando la demanda de mercado por su especialidad, los títulos profesionales y técnicos obtenidos, cursos de postgrado o programas de capacitación cursados y calificaciones obtenidas.
- b) La experiencia laboral adquirida por el trabajador, ya sea en su permanencia en la Empresa

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 27 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


como en otros trabajadores en las que el trabajador(a) hubiere laborado previamente.

- c) La circunstancia de tener responsabilidades o dirección sobre otros trabajadores, o sobre maquinarias, equipos, valores u otros activos de la Empresa, y la cantidad o entidad de éstos.
- d) Las calificaciones o evaluaciones de desempeño que el Trabajador(a) obtenga en los procesos de evaluación periódica que realice la Empresa.
- e) Criterios de puntualidad, responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, logro de objetivos encomendados, cumplimientos de metas, etc.
- f) Conocimiento o dominio de un idioma extranjero, siempre que dicho conocimiento guarde relación con las tareas, funciones o responsabilidades del Trabajador(a).
- g) Criterios de productividad del Trabajador(a) en el desempeño de su cargo, mediante criterios objetivos de medición de la misma, que permitan premiar desde el punto de vista de remuneraciones al Trabajador(a) que presenta mayores niveles de productividad.
- h) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellos Trabajadores(as) que reúnen las condiciones necesarias u óptimas para un trabajo determinado en función de la descripción de cargo correspondiente;
- i) Funciones anexas, adicionales o complementarias que determinados Trabajadores desempeñen, en forma temporal o transitoria, respecto de otros Trabajadores(as) en el mismo cargo.

Artículo 54º: Todo trabajador (a) de la Empresa que considere que sus remuneraciones son inferiores a las remuneraciones de otros trabajadores(as) que desempeñen el mismo trabajo, y considere que dichas diferencias se fundan en la condición de género del respectivo Trabajador(a) y no en criterios objetivos, tiene derecho a reclamar de este hecho ante la Empresa, de acuerdo al siguiente procedimiento:

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 28 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

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


4.- Recibido el reclamo, el trabajador designado para su investigación tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción de este, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisará todos los antecedentes aportados por el o la reclamante, y los demás antecedentes que obren en la Empresa y que se refieran tanto al Trabajador(a) reclamante como a los demás Trabajadores(as) respecto de los cuales el reclamante alega diferencias arbitrarias, como a sus funciones, calificaciones, idoneidad, evaluaciones de desempeño, remuneraciones, antigüedad, descripciones de cargo (si los hubiere), curriculum vitae, hoja de vida, existencia o no de contratos colectivos que los beneficien, y en general cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. Podrá, asimismo, entrevistar a o los jefes directos del reclamante y de los Trabajadores(as) de comparación y a compañeros de trabajo de estos.

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

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

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

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

 CONSTRUCTORA DEL MAR	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 29 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 55º: En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del trabajador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

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

Artículo 56º: Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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


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

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

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

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

- a) Incorporar en la cultura de la empresa, la integración e inclusión mediante la “Política de inclusión laboral”.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 30 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e) Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 57º: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.

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


DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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. No obstante, el artículo quinto de las Disposiciones Transitorias de la Ley N° 21.015 establece que las empresas de 100 y hasta 199 trabajadores estarán sujetas a esta obligación a partir del 01 de abril del año 2019.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud o de las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

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

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 31 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

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

Hasta el 01 de abril del año 2020, las empresas podrán cumplir esta obligación, sin necesidad de contar con una razón fundada.

TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA


Artículo 58º: Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

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

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

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 32 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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


TÍTULO XVI: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 59º: La empresa estará obligada a cumplir las siguientes normas de orden:


- a. Respetar a la persona y la dignidad del trabajador. El ejercicio de las facultades que la ley otorga al trabajador tendrá siempre por límite el respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores, en especial lo relativo a su intimidad, honra y vida privada.
- b. No discriminar para efectos laborales debido a raza, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social.
- c. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales: montos, reajustes, periodicidad, etc.
- d. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes;
- e. Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas;
- f. Colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional;
- g. Cumplir las normas contractuales y laborales;
- h. Oír los reclamos que el trabajador le formule tratando de lograr una solución;
- i. Mantener reserva de toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral

Artículo 60º: Los trabajadores o trabajadoras de la empresa Constructora del Mar II SpA., están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:


1. Desempeñar las labores que se le encomienden en forma fiel y eficiente, conforme a las normas de su especialidad y profesión, debiendo acatar las órdenes de sus jefes directos, supervisores, técnicos, Ejecutivos y Gerentes de la Empresa.
2. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo, estando obligado no tan solo a lo que literalmente estipula su contrato, sino a todo lo inherente a la naturaleza del cargo que desempeñe y a todo aquello que emane naturalmente de dicho contrato, de los instrumentos colectivos y del presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad. Observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 33 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

3. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador o trabajadora timbre indebidamente tarjetas de otras personas o bien, genere alguna manera de marcar asistencia a un tercero.
4. No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.
5. Es obligación del trabajador asistir a las charlas diarias de planificación y seguridad al inicio de la jornada como también a la charla integral que la empresa realiza los lunes.
6. Es responsabilidad del trabajador utilizar correctamente y en todo momento los equipos de protección personal (cascos, guantes, gafas, calzado de seguridad, etc.) según lo indicado para cada tarea.
7. Los trabajadores deben seguir todas las normas y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa y las autoridades competentes.
8. Es obligatorio utilizar los elementos de protección personal y seguridad cuando sean requeridos sus servicios en cualquiera de las obras que tenga en ejecución la Constructora, el no uso y la acumulación de 3 amonestaciones relacionadas a este motivo será causal del término del contrato de trabajo, por la causal 160-7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
9. Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
10. Ser respetuosos con sus superiores y ejecutar las instrucciones que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o los intereses del establecimiento.
11. Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
12. Mantener con los demás trabajadores y en general con todo el personal de la Empresa, relaciones de convivencia y respeto mutuo, que permita a cada uno el normal desempeño de sus labores.
13. Es obligación dar aviso de inmediato en caso de tener algún accidente durante la jornada de trabajo. (Caso contrario no se podrá entregar seguro social)
14. Es obligación del trabajador informar inmediatamente a su superior directo o al área de Prevención de Riesgos, sobre algún accidente de trayecto.
15. Cualquier trabajador que esté involucrado en un accidente o incidente, por pequeño que sea, debe reportarlo inmediatamente a su supervisor, al jefe de terreno o al departamento de Prevención de riesgos, para su debida investigación y seguimiento.
16. El trabajador estará obligado a informar a su jefatura directa, todo tipo de incidente, accidente o situación de riesgo observada que ocurra dentro de su jornada de trabajo diaria en el mismo día de ocurrencia de los hechos.
17. Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos y/o maquinarias a su cargo.
18. Cuidar de las herramientas, equipos, materiales y en general cualquier activo de la empresa que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 34 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

19. Todo trabajador debe Informar a la empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
20. Es deber del trabajador utilizar las herramientas y maquinaria de manera adecuada y segura, siguiendo las instrucciones del fabricante y las políticas de la empresa.
21. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la empresa. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará los costos de su reparación o reposición.
22. Todo trabajador debe dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto que encuentre en las máquinas, herramientas, instalaciones, y en general, de cualquiera anomalía que pudiere significar un riesgo o perjuicios tanto para las personas como para la Empresa.
23. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
24. Es responsabilidad del trabajador realizar el mantenimiento preventivo de las herramientas y equipos que utilice regularmente, reportando cualquier anomalía o necesidad de reparación.
25. Todo trabajador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo cuando los elementos a su cargo hayan sido cambiados, sustraídos o se hayan deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.
26. Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
27. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o jefe de terreno, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL).
28. En caso de que el trabajador se retire con permiso autorizado por su jefatura (con o sin goce de sueldo) es su obligación entregarlo en la oficina de Desarrollo Humano, para obtener la respectiva firma y con ello, poder retirarse de la empresa mostrando el permiso a los guardias en la puerta de acceso principal.
29. Todos los trabajadores deben mostrar su bolso o mochila al personal de vigilancia que se desempeña en el acceso del lugar de trabajo, al momento de salir de la empresa, es su obligación hacerlo.
30. 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.
31. Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
32. Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
33. Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa.
34. Mantener estricta reserva acerca de todos los negocios, documentos y antecedentes de la empresa en general, de lo que tenga conocimiento a causa o con ocasión del

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 35 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

desempeño de sus labores. Asimismo, mantener reserva y no usar información confidencial o mal habida.

35. Cada trabajador debe mantener su área de trabajo ordenada y limpia, evitando acumulaciones de materiales o desechos que puedan causar accidentes.
36. Si un trabajador identifica cualquier condición o práctica de trabajo que considere insegura, debe informarlo de inmediato al supervisor o al departamento de Prevención de riesgos de la Empresa.
37. Los trabajadores deben participar activamente en las sesiones de entrenamiento y capacitación proporcionadas por la empresa sobre temas de seguridad y salud ocupacional.
38. Los trabajadores deben cooperar con las inspecciones de seguridad y salud que realicen las autoridades competentes, así como seguir las recomendaciones y disposiciones que estas emitan.
39. Los trabajadores deben estar familiarizados con los procedimientos de emergencia establecidos, incluyendo evacuaciones y primeros auxilios, y deben seguir estos procedimientos en caso de ser necesario.
40. Cada trabajador debe contribuir activamente a la promoción de un ambiente de trabajo seguro y saludable, respetando tanto las normas establecidas como a sus compañeros de trabajo.
41. Los trabajadores deben mantenerse informados sobre cualquier cambio en las normativas de seguridad y salud ocupacional relevantes para su trabajo, para ello, la empresa realizará las capacitaciones o inducciones necesarias según sea el caso.
42. Los trabajadores deben adoptar un comportamiento responsable en todo momento, evitando acciones que pongan en riesgo su seguridad o la de otros compañeros.
43. Los trabajadores deben participar activamente en las reuniones de seguridad programadas, aportando ideas y comentarios constructivos para mejorar las condiciones de trabajo.
44. Todo trabajador debe estar debidamente entrenado y certificado para operar cualquier equipo o maquinaria específica que se utilice en la construcción, de acuerdo con las normativas y políticas de la empresa.
45. Los trabajadores deben promover activamente una cultura de seguridad dentro de la empresa, incentivando a sus compañeros a cumplir con las normas y procedimientos establecidos.
46. Los trabajadores deben respetar y cumplir con las normativas ambientales vigentes, asegurándose de no contaminar el entorno durante sus actividades laborales.
47. Toda la línea de mando debe entregar los sistemas de seguridad adecuados y óptimos para sus trabajadores que tienen a su cargo.
48. Toda la línea de mando debe cumplir con sus programas personalizados de seguridad, y todos los sistemas que tenga incluido la empresa para la construcción de sus proyectos.
49. Los trabajadores deben apoyar y participar en iniciativas de bienestar organizadas por la empresa, como programas de salud ocupacional, actividades deportivas o cualquier actividad relacionada al bienestar y calidad de vida de los trabajadores.


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 36 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO XVII: DE LAS PROHIBICIONES


Artículo 61º: Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la empresa:

1. Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo.
2. Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
3. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
4. Atrasarse más de cinco minutos en el ingreso de su jornada diaria.
5. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
6. Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
7. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
8. Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
9. Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el trabajador de acuerdo con los trabajadores.¹
10. Queda prohibido fumar en áreas no autorizadas o designadas para ello, especialmente en lugares donde exista riesgo de incendio o de exposición a materiales inflamables.
11. Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
12. Queda estrictamente prohibido el consumo de alcohol, drogas ilícitas o cualquier sustancia que pueda afectar la capacidad de trabajo o la seguridad personal y de los demás.
13. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas o algún tipo de droga, en sus dependencias o lugares de trabajo.
14. Queda prohibido operar vehículos de la empresa bajo la influencia de alcohol, drogas o cualquier sustancia que pueda afectar la capacidad de conducción segura.
15. No se tolerará ningún comportamiento negligente o descuidado que pueda resultar en accidentes o lesiones tanto para el trabajador como para sus compañeros.
16. Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
17. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.


¹ Incorporación modificada de acuerdo a las disposiciones emanadas de la Ley N° 19.419 (conforme a las modificaciones que le introdujo la Ley N° 20.105) y la circular N° 2.317, del 03.08.06 de la SUSESO.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 37 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


18. Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador o trabajadora.
 19. Esta estrictamente prohibido faltar el respeto, insultar, gritar, menoscabar, otorgar apodos a sus compañeros de trabajo, supervisores y/o jefaturas a nivel general en la empresa.
 20. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
 21. Queda estrictamente prohibido participar en peleas, riñas o confrontaciones físicas con compañeros de trabajo u otras personas dentro de las instalaciones de la empresa, independientemente de la situación o provocación.
 22. Está prohibido provocar o incitar a peleas, riñas o confrontaciones físicas entre compañeros de trabajo o terceros dentro de las instalaciones de la empresa, ya sea de manera directa o indirecta.
 23. Esta estrictamente prohibido faltar el respeto, insultar, gritar, menoscabar, otorgar apodos a sus compañeros de trabajo, supervisores y/o jefaturas a nivel general en la empresa.
 24. Está prohibido utilizar insultos, lenguaje ofensivo, groserías o expresiones que puedan ser consideradas como vejatorias o intimidatorias hacia compañeros de trabajo o cualquier otra persona en las instalaciones de la empresa.
 25. Se prohíbe cualquier forma de comportamiento disruptivo, agresivo o violento que pueda afectar la seguridad y el bienestar de los demás trabajadores.
 26. Queda prohibido cualquier forma de maltrato, discriminación, acoso verbal o físico hacia compañeros de trabajo, basado en características personales como género, raza, religión, orientación sexual, entre otros.
 27. Se prohíbe cualquier conducta que contravenga los principios establecidos en la “Ley Karin”, la cual promueve la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, así como la prevención y sanción del acoso laboral y sexual.
 28. Está prohibido ignorar, minimizar o no atender adecuadamente las quejas, denuncias o reportes relacionados con conductas de maltrato, discriminación o acoso, según lo establecido por la empresa y las disposiciones legales vigentes.
 29. Queda prohibido contribuir o permitir la creación de un ambiente laboral hostil, intimidante o desagradable para cualquier trabajador, lo cual incluye tanto acciones directas como la omisión de medidas para prevenir dichas situaciones.
 30. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
 31. No cumplir el reposo médico.
 32. Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
 33. Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la empresa.
-
34. Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la empresa.
 35. Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la empresa

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 38 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


36. Queda prohibido utilizar el correo electrónico corporativo para enviar o recibir mensajes personales no relacionados con el trabajo, cadenas de correos, contenido inapropiado o cualquier otro uso que viole las políticas de la empresa
37. Queda prohibido utilizar dispositivos de almacenamiento externo (como memorias USB) que no hayan sido previamente autorizados por el departamento de TI, para evitar la introducción de malware o la pérdida de datos confidenciales.
38. Queda prohibido utilizar aplicaciones de mensajería instantánea no autorizadas para comunicaciones internas o externas, a menos que estén aprobadas por el departamento de TI y cumplan con los estándares de seguridad establecidos.
39. No está permitido utilizar equipos, herramientas o maquinaria para fines distintos a los autorizados o para los cuales no se está debidamente capacitado.
40. Queda prohibido el uso indebido, la modificación no autorizada o la manipulación imprudente de herramientas y equipos, lo cual puede causar daños materiales o poner en riesgo la seguridad del trabajador y de sus compañeros.
41. Se prohíbe la manipulación imprudente de materiales, equipos o herramientas que pueda poner en peligro la seguridad de los trabajadores o causar daños materiales.
42. Queda prohibido no realizar el mantenimiento preventivo de equipos, herramientas y maquinaria según las especificaciones del fabricante y las políticas de la empresa, lo cual puede aumentar el riesgo de accidentes.
43. Es obligatorio el uso de los Elementos de Protección Personal (EPP) proporcionados por la empresa para cada tarea específica. Queda prohibido trabajar sin ellos o manipularlos de manera inadecuada.
44. Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la unidad responsable en la empresa.
45. Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
46. Está prohibido ignorar o eludir deliberadamente las normativas de seguridad y los procedimientos establecidos por la empresa y las autoridades competentes.
47. Introducir, llevar al lugar o sitio del trabajo a personas ajenas a las labores que no cuenten con la debida autorización.
48. Ningún trabajador, sea cual fuere el cargo que desempeñe dentro de la empresa podrá en caso alguno autorizarse a sí mismo algún beneficio laboral, remuneracional o previsional, de la naturaleza que sea; como, tampoco, autorizar o visar documentos, de carácter interno o externo, privado o público en que él mismo sea el beneficiario. De producirse una situación de esta naturaleza se considerará que se ha tipificado lo dispuesto en los artículos 467, 468 y 469 del Código Penal, constituyendo, en todo caso, un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
49. Está prohibido maltratar, golpear, romper materiales u objetos, herramientas de trabajo, elementos de protección personal o instalaciones de uso público al interior de la Empresa.
50. No está permitido ignorar o no cumplir con las medidas de emergencia establecidas, incluyendo evacuaciones, primeros auxilios y procedimientos de seguridad en caso de accidente.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 39 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


51. No está permitido el acceso no autorizado a áreas restringidas o peligrosas, salvo que sea parte de las funciones específicas del trabajador y bajo supervisión adecuada.
52. Queda prohibido desobedecer o desatender las instrucciones y directrices dadas por los supervisores, Prevencionistas de riesgos o jefaturas en materia de seguridad y salud ocupacional.
53. Se prohíbe cualquier conducta negligente que pueda poner en riesgo la seguridad y la salud en el trabajo, como no asegurar adecuadamente los materiales, no señalizar zonas de trabajo, no seguir procedimientos de seguridad establecidos, entre otros.
54. Está prohibido manipular de manera imprudente materiales, productos químicos o sustancias peligrosas sin seguir las normativas de seguridad establecidas y sin la capacitación adecuada.
55. Está prohibido el uso de dispositivos electrónicos personales que puedan distraer al trabajador durante la ejecución de tareas críticas para la seguridad o que requieran total concentración.
56. Queda prohibido no reportar de inmediato cualquier condición o situación que represente un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como no participar en la identificación y corrección de riesgos.
57. En caso de que hubiere, está prohibido el manejo inadecuado de residuos y desechos generados durante las actividades laborales, debiendo seguir los procedimientos establecidos para su disposición segura y ambientalmente responsable.
58. Queda prohibido realizar actividades no autorizadas por la empresa que puedan comprometer la seguridad y el orden dentro del lugar de trabajo, así como poner en riesgo la integridad de los trabajadores y de las instalaciones.
59. Está prohibido desobedecer señales, advertencias y señalizaciones de seguridad colocadas en el área de trabajo, diseñadas para proteger a los trabajadores y prevenir accidentes.
60. El trabajador debe respetar las normas de tránsito establecidas al interior de la obra, en todos sus límites colindantes.
61. Está prohibido consumir alimentos o bebidas en áreas de trabajo donde pueda comprometerse la seguridad, como cerca de maquinaria en operación, áreas de almacenamiento de materiales peligrosos o zonas de construcción activa.
62. Queda prohibido el uso inapropiado de escaleras y andamios, como exceder el peso máximo permitido, no asegurar adecuadamente las bases o no utilizar el equipo de protección necesario.
63. Está prohibido realizar trabajos para los cuales no se esté autorizado o capacitado adecuadamente, especialmente aquellos que involucren técnicas especializadas o maquinaria compleja.
64. Queda prohibido alterar, manipular o desconectar dispositivos de seguridad instalados en equipos, maquinaria o instalaciones, diseñados para proteger la integridad física de los trabajadores.
65. Está prohibido utilizar herramientas manuales o eléctricas que no cuenten con las protecciones adecuadas contra riesgos mecánicos, eléctricos o de otro tipo.
66. Queda prohibido no cumplir con las normativas ambientales vigentes en relación con el manejo de residuos, emisiones contaminantes y conservación de recursos naturales.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 40 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

67. Está prohibido ignorar, desatender o retirar señales de advertencia y zonas de restricción que indiquen áreas peligrosas o prohibidas dentro del sitio de trabajo.
68. Queda prohibido el uso del celular mientras se opera maquinaria pesada o equipos que requieran total concentración y atención.
69. Está prohibido utilizar el celular cerca de zonas donde se estén realizando excavaciones o movimientos de tierras, debido al riesgo de distracción y accidentes.
70. Queda prohibido el uso del celular en áreas elevadas, andamios o plataformas donde exista riesgo de caídas, ya que puede distraer al trabajador y provocar accidentes graves.
71. Está prohibido utilizar el celular en áreas donde se manipulen o almacenen materiales inflamables, debido al riesgo de generación de chispas que puedan provocar incendios.
72. Queda prohibido el uso del celular durante las reuniones de seguridad, capacitaciones o sesiones informativas, ya que puede interrumpir el proceso de aprendizaje y comprometer la atención de los trabajadores.
73. Está prohibido utilizar el celular mientras se manejan herramientas manuales o equipos que requieran el uso de ambas manos, para evitar distracciones que puedan causar accidentes.
74. Queda prohibido utilizar el celular en áreas de tránsito de vehículos dentro del sitio de construcción, incluyendo calles internas, caminos de acceso y zonas de carga y descarga.
75. Está prohibido el uso del celular en zonas de confinamiento o espacios reducidos donde la comunicación verbal y la atención inmediata sean fundamentales para la seguridad de los trabajadores.
76. Queda prohibido utilizar el celular para tomar fotografías o grabar videos en la obra sin la autorización previa de la empresa, especialmente en áreas sensibles o donde exista riesgo de revelar información confidencial.
77. Está prohibido utilizar el celular de manera inapropiada durante situaciones de emergencia, evacuación o incidentes graves, ya que puede interferir con las operaciones de rescate y seguridad.
78. Está prohibido descargar o instalar software no autorizado en los equipos de la empresa, ya que puede comprometer la seguridad de la red y la integridad de los datos.
79. Está prohibido intentar acceder a sistemas, bases de datos o información confidencial para la cual no se tenga autorización expresa, con el fin de proteger la seguridad y privacidad de la información de la empresa.
80. Queda prohibido el uso excesivo del teléfono móvil para actividades personales durante las horas laborales, para mantener el enfoque en las responsabilidades del trabajo y evitar distracciones innecesarias.
81. Está prohibido publicar información confidencial, fotos o videos relacionados con el trabajo en redes sociales o plataformas públicas sin la autorización previa de la empresa.
82. Queda prohibido conectar dispositivos de almacenamiento personal (como discos duros externos) a las computadoras de trabajo sin autorización, para prevenir la pérdida accidental o la fuga de datos sensibles.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 41 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

83. Está prohibido descuidar la seguridad física de los equipos informáticos, como dejar las computadoras desbloqueadas o sin supervisión, para evitar accesos no autorizados y posibles robos de información.
84. Está prohibido ignorar o eludir deliberadamente las políticas y procedimientos de seguridad de la información establecidos por la empresa, que incluyen la gestión de contraseñas, la protección de datos y la privacidad de los usuarios.
85. Queda prohibido ausentarse de capacitaciones, charlas o talleres obligatorios programados durante la jornada laboral sin la autorización previa de su supervisor directo o del departamento de recursos humanos.
86. Está prohibido interrumpir deliberadamente las sesiones de capacitación, charlas o talleres sin una razón válida, para asegurar el cumplimiento efectivo del programa educativo planificado.
87. Queda prohibido rechazar de manera sistemática la asistencia a sesiones de capacitación, actualización o refrescamiento de conocimientos necesarios para el desempeño efectivo de las funciones laborales.
88. Está prohibido desatender o ignorar deliberadamente las recomendaciones, prácticas de seguridad o normativas específicas que se enseñen durante las capacitaciones, charlas o talleres, ya que esto pone en riesgo la seguridad personal y de los demás.
89. Queda prohibido no registrar la asistencia o no completar la documentación necesaria que evidencie la participación en las actividades formativas, dificultando así el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la capacitación y/o charlas de seguridad según sea el caso.
90. Queda prohibido no informar con anticipación y no justificar adecuadamente cualquier ausencia prevista a las capacitaciones, charlas o talleres, asegurando así la planificación adecuada y la cobertura de participantes.
91. El trabajador debe asistir a las oportunidades de desarrollo profesional proporcionadas por la empresa a través de programas estructurados de capacitación, charlas y talleres, que contribuyen al crecimiento y la competitividad laboral, sobre todo cuando sea propio de la naturaleza de su cargo.
92. Utilizar los recursos otorgados por la empresa para fines personales o de cualquier otra índole que no esté relacionado a lo que dio origen a la asignación de dicho recurso (económico o material)
93. Esta prohibido publicar información de la empresa en redes sociales, ya que esto se considera información confidencial y sensible, no se podrá publicar información de clientes, negocios, proyectos, avances de la obra, etc, salvo las personas debidamente autorizadas para ello.
94. Está prohibido el uso de cámaras, grabadoras u otros dispositivos para capturar imágenes, sonidos o videos de compañeros sin su consentimiento en las áreas de trabajo.
95. Se prohíbe generar apodosos o sobrenombres a las personas en la organización, ya sean contratados por la casa o subcontratos.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 42 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

96. No está permitido realizar acoso o maltrato a través de correos electrónicos, chats corporativos u otras plataformas digitales de la empresa.
97. Toda persona perteneciente a la empresa, tiene la prohibición de participar en actos de corrupción y/o soborno, incluyendo la aceptación de regalos que puedan comprometer la integridad laboral o la objetividad respecto a lineamientos corporativos.
98. Se prohíbe la venta, transferencia o uso no autorizado de materiales de construcción, equipos y suministros proporcionados por la empresa.

TÍTULO XVIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 62º: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

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


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

TÍTULO XIX: DEFINICIÓN, PROCEDIMIENTO, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo 63º: El acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo son conductas ilícitas no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

De acuerdo a la Ley 21.643 conocida como “Ley Karin”, se actualizan las siguientes definiciones de Acoso y violencia en el lugar de trabajo, según detalla a continuación:

Acoso Sexual: Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, 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 trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 43 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Acoso Sexual: Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Conductas Incívicas: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.


Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Artículo 64º: La Empresa ha establecido protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción, los cuales se anexan al presente Reglamento interno.

Para efectos de dar cumplimiento a la Ley 21.643, se establecen los siguientes aspectos:

- Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual, acoso laboral o violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, tiene derecho a denunciarlos, por escrito a la gerencia y/o administración superior de la empresa, establecimiento o servicio, o a la Inspección del Trabajo competente.
- Frente a las actualizaciones de los documentos, protocolo y procedimiento, será comunicados por los canales establecidos por la empresa a todos los trabajadores.
- La difusión de estos documentos se realizará por medio de acciones de difusión, a las y los trabajadores sobre el contenido y cumplimiento tanto del protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo como del procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- La empresa aplicará el protocolo de prevención y procedimiento de investigación a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores y alumnos en práctica y cuando corresponda a las visitas, usuarios o clientes, proveedores que acudan a las dependencias o centro de trabajo.


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 44 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- e) Se capacitará a las y los trabajadores, en relación con los peligros identificados y riesgos evaluados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (MIPER) junto a las medidas de prevención y protección que se consideran frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo.
- f) Todo trabajador nuevo que se contrate se le pondrá en conocimiento de ambos documentos, protocolo de prevención y procedimiento de investigación y sanción al momento de la suscripción del contrato de trabajo.
- g) En caso de presentarse un reporte por parte de las y los trabajadores sobre acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo la empresa dará cumplimiento a las directrices indicadas en el procedimiento de investigación y sanción el cual se ajusta a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.
- h) Frente al acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, las y los trabajadores se deberán tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia, denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello y en caso de ser necesario, cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- i) El trabajador que reporte un caso de acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo con la intención de perjudicar a un compañero de trabajo presentando hechos falsos o maliciosos será sancionado de acuerdo lo que indique el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
- j) La empresa a través de los canales establecidos informará semestralmente la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos al protocolo de prevención y al procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral, sexual o la violencia en el trabajo.
- k) Cuando exista incumplimiento por parte de las y los trabajadores de estos documentos las sanciones irán en regla de acuerdo con lo indicado en este reglamento.

Artículo 65º: La denuncia deberá señalar lo siguiente:

- Individualización del denunciante o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica.
- Individualización del presunto acosador, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica;
- Una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y hora aproximada, espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existiere.
- La fecha y firma del denunciante.

Artículo 66º: Toda denuncia realizada en los términos señalados en la letra anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días hábiles, designando para estos efectos a un colaborador imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias, según lo

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 45 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

establece el Procedimiento de Investigación y sanción de conductas de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo.

En caso de denuncias en las que la Empresa determine que existen inhabilidades al interior de esta, la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 67º: Recibida la denuncia, el investigador designado por la Gerencia tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. En el caso de que el trabajador derive la denuncia a la Dirección del trabajo, esta tendrá plazo de 2 días para solicitar al empleador las medidas de resguardo y 30 días para realizar la investigación. En ambos casos, existirá un plazo de 15 días para que el Empleador sancione o tome medidas respecto a la resolución de la investigación.

Conforme se reciba la denuncia, se deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio del procedimiento de investigación por acoso sexual, laboral o, según sea el caso y fijará de inmediato, las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.


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

Todo 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 pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 68º: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recopilación de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual o acoso laboral, en su caso.

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

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán son: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160, Nº 1, letra b) del Código del Trabajo, es decir,

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 46 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

terminar el contrato por conducta de acoso sexual o bien aplicar el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato en el caso de acoso laboral.

Artículo 69º: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá ser informado a la empresa y notificado a los involucrados dentro de cinco días contados desde la fecha de su evacuación.

Artículo 70º: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar dentro de cinco días contados desde que sean notificados, ello mediante solicitud dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe dentro del plazo de cinco días, dándose con ello por concluida la investigación por acoso sexual o laboral, en su caso, debiendo ser remitido dentro de tres días a la Inspección del Trabajo.

Artículo 71º: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al sexto día hábil de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador.

Artículo 72º: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas, es injusta o desproporcionada, podrá recurrir a la Inspección del Trabajo.

Artículo 73º: El mismo procedimiento, en la que le fuera aplicable, se seguirá en caso de denuncias por acoso laboral.


LIBRO SEGUNDO: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

PREÁMBULO

Artículo 74º: El presente Reglamento de Higiene y Seguridad se establece por mandato del artículo 67 de la Ley Nº 16.744, de 1968 y de acuerdo con las normas de dicho Texto Legal y con las del Decreto Supremo Nº 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, y sus modificaciones posteriores regirán en la empresa Constructora del Mar II SpA., las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal.

Artículo 75º: Los objetivos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad son los siguientes:

a) Evitar que los trabajadores incurran en conductas, actos o prácticas que sean inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen o puedan ocasionar daños a su salud y a su integridad física así como a otros trabajadores;

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 47 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

b) Establecer las obligaciones y prohibiciones que en materia de higiene y seguridad deben observar los trabajadores.

c) Reducir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores

d) Promover que el trabajo sea realizado en forma segura, correcta y sin accidentes

Mención textual al artículo 67º de la ley 16.744

Artículo 67º- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.


LLAMADO A COLABORACIÓN:

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

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 76º: Para los efectos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se entenderá por:

- a) **Trabajador:** Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en la empresa Constructora del Mar II SpA. y por los cuales percibe una remuneración.
- b) **Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador.
- c) **Empresa:** La entidad trabajadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos Nº 5 y Nº 7 de la Ley 16.744.
- e) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 48 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


- f) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos trabajadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).
- g) **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).
- h) **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de Constructora del Mar II SpA. es la Mutual de Seguridad CChC., de la cual la empresa es adherente.
- i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. 54 – D.S. 44)
- j) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- k) **Departamento de Prevención de Riesgos:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes, destinadas a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- l) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

Artículo 77º: Sin perjuicio de las normas previstas en el Reglamento Interno de Orden contenidas en el Libro Primero, los trabajadores de la Empresa deberán acatar las siguientes disposiciones:

1. Someterse a exámenes médicos y/o psicotécnicos periódicos ante la entidad competente cuando la Jefatura de la Empresa lo estime necesario, con el objeto de establecer si sus aptitudes y condiciones físicas y psicológicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan. Esta misma norma será extensiva, según corresponda a los interesados en ocupar un cargo en la Empresa.

2. Se deja claramente establecido que el objetivo de una investigación de accidente es determinar las causas que lo produjeron para evitar su repetición, por lo tanto, todo el personal, de cualquier nivel de supervisión, deberá prestar la mayor cooperación y entregar toda la información relacionada con el accidente que se investiga.

3. Los jefes y cualquier supervisor que tengan trabajadores a su mando, deberán velar porque los trabajadores utilicen correctamente los implementos de seguridad. Asimismo, serán responsables de la seguridad de su personal, debiendo velar por la correcta aplicación de las normas generales y particulares de seguridad en sus respectivas áreas de operación. Asimismo, cada trabajador es responsable por su propia seguridad individual.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 49 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

4. A los trabajadores que ingresen a la Empresa se le adiestrará en los métodos de prevención de riesgos. Este adiestramiento lo realizará el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, y si no correspondiera que este exista, por el Experto en Prevención de Riesgos Profesionales o por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 78º: Sin perjuicio de lo que se dispone en el presente Reglamento, los trabajadores de la empresa quedarán sujetos, además, a las normas legales y reglamentarias actualmente vigentes y que en el futuro se dicten en materia de higiene y seguridad industrial.

Artículo 79º: La Empresa otorgará las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes o que se organicen en ella. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del Trabajo.

DEL PROCEDIMIENTO ANTE INCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Artículo 80º: Hospitalización y atención médica

La Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal de la empresa Constructora del Mar II SpA..


Los jefes directos, definidos en el Artículo Nº 76 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo.

Artículo 81º: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 82º: De la notificación del accidente del trabajo

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. Todo accidente debe ser denunciado de inmediato; el plazo no debe exceder a las **24 horas** de acaecido.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 50 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

Artículo 83º: Investigación de los accidentes


- a) Será obligación del jefe directo, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento de Personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

TÍTULO II DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

OBLIGACIONES DE HIGIENE.

Artículo 84º: Es obligación de todos los trabajadores de la empresa acatar y respetar las normas básicas de higiene y de salud que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que puedan producir o contagiar enfermedades, contaminaciones, atraer moscas, insectos, roedores y similares. En especial todo trabajador deberá cumplir con las siguientes obligaciones y prohibiciones:

1. Todo trabajador debe utilizar los servicios higiénicos o sanitarios, muebles y demás instalaciones de la empresa empleando su máxima preocupación en su aseo y cuidado.
2. Utilizar los casilleros individuales, closet, escritorios o estantes de sus camarotes, exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, alimentos, restos de comida, etc., estando obligado además a mantenerlos perfectamente aseados.


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 51 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

3. Cooperar con mantenimiento y buen estado de limpieza de los sectores de trabajo, y sectores de habitabilidad de uso común.
4. Cumplir estrictamente con las normas de aseo y presentación personal.
5. Requerir atención médica inmediata cuando se manifiesten o existan enfermedades Contagiosas.
6. Cooperar con mantenimiento y buen estado de limpieza de los servicios higiénicos y comedores y depositar los desperdicios exclusivamente en los receptáculos habilitados para tal efecto,
7. Preocuparse de su aseo personal especialmente en de las manos, usando jabones o detergentes, evitando el uso del guaipe o trapos, salvo que las características de las labores lo requieran, pero teniendo especial cuidado en evitar que se tapen u obstruyan desagües y que se produzcan condiciones antihigiénicas.
8. Disponer de las basuras y material para reciclaje en los contenedores especialmente habilitados para ello.
9. Todo trabajador deberá dar cuenta al Supervisor de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte a personas que vivan con él.
10. Todo trabajador debe cuidar su aspecto personal y de la higiene


OBLIGACIONES DE SEGURIDAD

Artículo 85º: Las siguientes serán las obligaciones básicas como normas de seguridad que deberán cumplir todos los trabajadores:

1. Usar los implementos de seguridad que entrega la empresa. Por la gravedad que implica el no uso de tales implementos tanto por el riesgo personal al que se expone el trabajador, cuanto por la seguridad de sus compañeros de trabajo así como de la empresa y atendiendo a la circunstancia de haberse dado en el contrato individual de trabajo la característica de cláusula esencial, la omisión de esta obligación se estimará como falta grave a las obligaciones que impone el contrato y habilitará a la empresa para poner término al contrato individual de trabajo invocando al efecto la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del código del trabajo, sin derecho a indemnización, ello sin perjuicio del derecho del trabajador de reclamar judicialmente en contra de la causal invocada para su despido.
2. Todo trabajador debe atender cuidadosamente todos los controles y señales destinados a proteger su seguridad y los bienes de la empresa.

 CONSTRUCTORA DEL MAR	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 52 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- 3.** Todo trabajador debe prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la empresa o del sitio de la faena.
- 4.** Cumplir en su labor con las normas de seguridad y con los procedimientos de trabajo seguro y acatar las normas, instrucciones, reglamentos y recomendaciones sobre prevención de riesgos.
- 5.** Mantener su área de trabajo, habitaciones, vehículos, baños personales limpios en orden y despejada de obstáculos; mantener las salidas, puertas, vías de acceso y de circulación despejadas.
- 6.** Contribuir a eliminar las condiciones inseguras que encuentren en su lugar o sitio de trabajo e informar a su jefatura para que se tomen las medidas correctivas del caso.
- 7.** Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo.
- 8.** Todo trabajador deberá participar en las actividades y programas sobre Prevención de Riesgos que se establezcan en la empresa (Charlas de seguridad, charla integral, reuniones, etc.)
- 9.** Todo trabajador deberá usar correctamente los elementos de protección personal. Estos son de propiedad de la Empresa, por lo que no pueden ser vendidos, prestado, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo, en este último caso, salvo que el trabajador así lo requiera para desempeñar sus labores y cuente para ello con la autorización de su Jefe directo o Supervisor.
- 10.** Los trabajadores deben velar porque los elementos de protección entregados por la Empresa, a su cargo, definitiva o transitoriamente, se mantengan en buenas condiciones y limpios para su uso. Para obtener elementos de protección a título de reemplazo, el trabajador estará obligado a entregar a su Jefe o al Encargado el gastado o deteriorado, sin tal canje, el elemento se repondrá, pero se aplicará al trabajador una sanción de acuerdo con el presente Reglamento
- 11.** Todo trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal en el lugar y en la oportunidad que le indique su Supervisor o conforme lo dispongan las normas correspondientes.
- 12.** Ante cualquier situación de emergencia, los trabajadores deberán acatar obligatoria y disciplinadamente las instrucciones y órdenes entregadas por la jefatura o autoridad que esté dirigiendo las acciones.
- 13.** Todo trabajador deberá avisar a su jefe directo de todas condiciones inseguras en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas o ambiente en el cual trabaja y que pueda producir riesgo para las personas, con el fin de que esta situación anormal pueda ser corregida de inmediato.
- 14.** Todo trabajador deberá someterse y aprobar los exámenes psicossensométricos u otro medio de evaluación, establecido por la empresa, para avalar su estado de salud y condiciones óptimas para el desempeño de sus labores.
- 15.** Todo trabajador deberá presentarse a su trabajo con la vestimenta adecuada y en condiciones personales que no constituyan riesgo de accidente de acuerdo con las normas de la empresa. Aquellos trabajadores que se le asigne uniforme o ropa de trabajo, deberá

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 53 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

usarla en su lugar de trabajo y en el trayecto de acuerdo con las reglamentaciones establecidas y será de su responsabilidad el correcto empleo y cuidado.

16. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que pudiere afectar su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner tal situación en conocimiento del Supervisor o su jefe directo, para que adopte las medidas que procedan, especialmente en al caso de vértigo, mareos, epilepsia, afecciones cardíacas, disminución de la capacidad auditiva o visual, hipertensión, diabetes, etc.

17. Asimismo, deberá informar al supervisor o jefe directo el uso de medicamentos que le produzcan alteraciones sensoriales o que puedan afectar su desempeño.

18. Todo trabajador tendrá la obligación de dar cuenta de inmediato a su jefe directo o respectivo Supervisor de los accidentes del trabajo de cualquiera naturaleza que sufran. Las lesiones que se informen al día siguiente o con posterioridad podrán ser consideradas como no resultantes del trabajo. La misma obligación deberán observar en caso de ser testigos de algún accidente

19. Es responsabilidad de los jefes respectivos realizar una investigación completa para determinar las causas de los accidentes y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente al Prevencionista o quien haga sus veces.

20. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en la Empresa. Deberán declarar en forma completa y real los hechos presenciados cuando el Experto en Seguridad o los Jefes directos lo requieran aportando los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo.

21. En el caso de ocurrir un accidente calificado por la ley como de trayecto, aun cuando el accidente sea de carácter menos grave o leve, el trabajador deberá, además del aviso inmediato a su trabajador (Artículo 7º DS. 101), acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC.

22. Los Jefes directos y respectivos Supervisores serán responsables de que el personal que llega por primera vez a la empresa o a sus establecimientos, reciba las instrucciones generales y en particular de seguridad establecidas por la empresa.


23. Los jefes o supervisores inmediatos serán directamente responsables en la supervisión, instrucción de prevención y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad, al igual que del cumplimiento de las normas del presente Reglamento.

24. Todo trabajador deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras y cualquier otro elemento de combate de incendios en su lugar de trabajo de manera que pueda hacer usos de ellos cuando sea necesario;

25. Es responsabilidad del respectivo Supervisor o Jefe de Faena u Oficina mantener los extintores y otros elementos para combatir Incendios en condiciones de ser utilizados en cualquier momento, los Jefes que de ellos dependan les colaborarán estrechamente con la materia,

denunciándoles cualquier anomalía que observaren al respecto;

26. En caso de producirse un incendio o principio de incendio se deberá dar la alarma de inmediato combatiéndose el fuego con los elementos que en ese momento se disponga, mientras entran en acción los elementos dispuestos al efecto por la empresa o el Comité Paritario en caso de existir éste.

 CONSTRUCTORA DEL MAR	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 54 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

27. Todo trabajador deberá respetar los letreros y avisos de seguridad ya que ellos advierten a los trabajadores de los riesgos existentes.

28. Todo trabajador debe respetar las áreas de tránsito del personal, áreas de almacenamiento y otras establecidas en el respectivo recinto o establecimiento

29. Los trabajadores que efectúen alguna reparación, revisión o cualquier otra labor en que sea necesario retirar defensas o protecciones deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor

30. Todo trabajador está obligado a recibir y a acatar las instrucciones que se den para el buen uso de los extintores contra incendio, e informar cuando se descargue alguno a su Jefe directo;

31. Todo trabajador debe respetar las normas de prevención y seguridad que se le aplican en su trabajo.

32. Es obligación de cada uno de los trabajadores, respetar y cumplir todas las reglas que le conciernen directamente o afecten su conducta, prescrita en este reglamento o que se hayan impartido como instrucciones u órdenes.

33. Cuando ocurra un accidente que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o los trabajadores que presencien el hecho, deberán preocuparse de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y si procede, se deberá remitir al afectado al Servicio Asistencial del Organismo Administrador del Seguro, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo.


Si el accidente significa más de una jornada de trabajo perdido para él o los afectados, el jefe inmediato deberá realizar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, y así determinar los controles para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares a futuro. Por lo anterior, deberá enviar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de ocurrido el accidente un informe escrito del caso a la Gerencia de la empresa. El trabajador deberá entregar al encargado de prevención de Riesgos y/o jefe directo todos los antecedentes para confeccionar la declaración de investigación de accidentes del trabajo – DIAT - y así poder informar al Organismo Administrador del Seguro

34. El traslado de materiales, especialmente de planchas y otros de gran envergadura deben hacerse con un encargado de las maniobras que vigile la seguridad de ella y del entorno; en el caso de planchas delgadas debido a su excesiva flexibilidad deberá ser trasladada por más de un trabajador y con ganchos apropiados para cualquier traslado de material se deben usar guantes apropiados.

35. El almacenamiento de desechos, despuntes, materiales, etc., se hará en lugares destinados especialmente por los jefes directos, prohibiéndose a los trabajadores improvisar lugares de depósitos ni mucho menos atochar las vías de circulación.

36. Aquellas tareas que tienen factores de riesgo asociados a trastornos musculoesquelético de las extremidades superiores o TMERT, con nivel de riesgo medio o alto, los trabajadores deberán realizar pausas o tiempo de recuperación de 10 minutos cada 50 minutos de trabajo.

37. Para el personal que realiza actividades de digitar, deberá tomar un descanso de cinco minutos


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 55 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

TÍTULO III: DE LAS PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Artículo 86º: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares de en la o las oficinas en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- m) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- n) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- o) Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas defectuosas.
- p) Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- q) Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 56 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- r) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
- s) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- t) Accionar y reparar equipos eléctricos, sin estar autorizado y tener las competencias necesarias
- u) Se prohíbe botar basura dentro de los sitios de trabajo.
- v) Se prohíbe incumplir cualquier disposición sobre aseo e higiene que haya impartido el trabajador.
- w) No cumplir con las normas de seguridad

A su vez, **son actos que son considerados como faltas graves que constituyen una negligencia inexcusable:**


1. En general, realizar cualquier acción sin utilizar los procedimientos y elementos existentes para ello, poniendo en riesgo la integridad física de cualquier trabajador (incluido él mismo)
2. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de drogas.
3. Introducir bebidas alcohólicas o drogas al establecimiento, consumirlas o entregarlas para el consumo de otras.
4. Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de protección, máquinas o similares, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
5. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin la ropa de trabajo que la empresa proporciona.
6. Maniobrar y/o manipular máquinas y/o herramientas sin tener los conocimientos y habilidades suficientes y, sin autorización.

TÍTULO IV: DE LAS SANCIONES Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.

Artículo 87º: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora.

La amonestación verbal consiste en una represión privada que pueda hacer personalmente el superior jerárquico de la Empresa. La amonestación escrita podrá ser interna, con anotaciones en la hoja de vida del trabajador y/o carta certificada, o públicas, en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo u otras Entidades Públicas o Privadas, según correspondiese.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 57 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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.

Artículo 88º: El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos de Bienestar que la Empresa tenga establecidos para beneficio de los trabajadores. Si tales fondos no existieren, el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), al que se le entregarán tan pronto la multa haya sido aplicada.

Artículo 89º: Sin perjuicio de las amonestaciones y multas, quedarán siempre a salvo el derecho de la empresa para poner término al respectivo contrato individual de trabajo del trabajador, así como las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil del trabajador.

Artículo 90º: Para los efectos de establecer la procedencia de la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas, en todos los casos, se entrevistará y oír al trabajador afectado, ponderando los antecedentes que éste acompañe en defensa de su derecho.

La determinación de la multa, se efectuará considerando la remuneración mensual del trabajador, la gravedad de la infracción y la existencia de sanciones previas.


Artículo 91º: El trabajador podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa, conforme a lo dispuesto en artículo 157 del Código del Trabajo.

NOTA: Se cumple con la obligación de reproducir el procedimiento establecido por la ley N° 16.744 y por su reglamento.

Artículo 92º: (Artículo 76, Ley 16.744) La entidad trabajadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad laboral que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad trabajadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades laborales que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento (Decreto N° 101).

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 58 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

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

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


Artículo 93º: (Artículo 77, Ley 16.744) Los afiliados o sus derechos habientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

Artículo 94º: (Artículo 77bis, 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 Trabajadores, 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 59 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Trabajadores, 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 N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 60 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 95º: (Artículo 79, Ley 16.744) Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contado desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contado desde que fue diagnosticada.

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

Artículo 96º: (Artículo 71, Decreto Supremo 101) En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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


b) La entidad trabajadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

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

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

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 61 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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


Artículo 97º: (Artículo 72, Decreto Supremo 101) En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 62 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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

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

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

Artículo 98º: (Artículo 73, Decreto Supremo 101) Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la “Orden de Reposo Ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.


f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

h) La persona natural o la entidad trabajadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 99º: (Artículo 75, Decreto Supremo 101) Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 63 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “Alta Médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

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

Artículo 100º: (Artículo 76, Decreto Supremo 101) El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

b) Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad trabajadora.


c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades trabajadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 64 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el secretario regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.”

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


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

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

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

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

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que

 CONSTRUCTORA DEL MAR	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 65 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

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

Artículo 102º: (Artículo 80, Decreto Supremo 101) Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la COMERE (Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales) o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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


Artículo 103º: (Artículo 81, Decreto Supremo 101) El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 104º: (Artículo 90, Decreto Supremo 101) La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley 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 COMERE dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79°.

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

Artículo 105º: (Artículo 91, Decreto Supremo 101) El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 66 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 106º: (Artículo 92, Decreto Supremo 101) La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

Artículo 107º: (Artículo 93, Decreto Supremo 101) Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

TÍTULO I. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR A LOS TRABAJADORES DE LOS RIESGOS LABORALES, DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS.


Artículo 108º: Los trabajadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

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

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador a un nuevo puesto.

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa Constructora del Mar II SpA.

Artículo 109º. Se debe certificar mediante documento firmado por los trabajadores donde acredite haber dado a conocer los riesgos laborales, el que deberá permanecer en carpeta personal de cada trabajador.


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 67 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

OBLIGACIÓN DE INFORMAR RIESGOS LABORALES.

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS. • Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. • Aplicar cuestionario CEAL-SM / SUSESO. Debe considerar las siguientes dimensiones a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). • Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de Mutual de Seguridad C.Ch.C disponible para los asociados en página web • Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control

OTROS RIESGOS ESPECIFICOS

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Sobre esfuerzo por levantamiento o transporte manual	Problema muscular	<ul style="list-style-type: none"> • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales de buena forma.
Contacto con Maquinaria	Irritación, quemadura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la clasificación de los riesgos


	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 68 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

		<ul style="list-style-type: none"> Utilización de elementos de protección personal adecuados, tales como guantes, gorros, gafas de seguridad.
OPERACIÓN EQUIPOS PRODUCTIVOS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Trabajo con temperatura	Quemadura por contacto	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar solo equipos validados por seguridad Utilizar elementos de protección personal Fabricar solo con modo operatorio validado seguridad
Riesgo eléctrico	Shock eléctrico	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir solo personal técnico capacitado Utilizar sistemas de bloqueo en tableros eléctricos No utilizar elementos eléctricos en mal estado Utilizar elementos de protección personal

ÁREA BODEGA:

MANEJO DE MATERIAS PRIMAS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Sobre esfuerzo por levantamiento o transporte manual	Problema muscular	<ul style="list-style-type: none"> No exceder la capacidad propia Doblar rodillas y mantener espalda recta Tomar materiales en forma segura
Riesgos químicos	Irritación, quemadura	<ul style="list-style-type: none"> Conocer clasificación de los riesgos químicos Utilización de elementos de protección personal adecuados Seguir indicaciones de manejo correcto de productos químicos
Caída de materiales	Contusión, heridas	<ul style="list-style-type: none"> Asegurar almacenamiento sobre racks Utilizar cinchas de seguridad para envases circulares No utilizar pallets en mal estado


MANEJO EQUIPO RODANTE	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Atropello, Atrapamiento	Contusión, heridas	<ul style="list-style-type: none"> No exceder velocidades máximas permitidas Operar equipos solo personal autorizado Respetar vías de circulación No transportar personas

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 69 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

		<ul style="list-style-type: none"> • Verificar ausencia de personas cercanas a zona de operación • Utilizar solo equipos validados seguridad
Caída de la carga	Contusión	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar velocidades límites de desplazamiento • Transportar carga bien estibada y / o bien en filmada • No utilizar pallets en mal estado.
MANEJO DE MATERIALES	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Sobre esfuerzo por levantamiento o transporte manual	Problema muscular	<ul style="list-style-type: none"> • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales en forma segura
Caída de materiales	Contusión, heridas	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar almacenamiento sobre racks • Respetar orientación de pallets sobre rack • No utilizar pallets en mal estado • Almacenar solo pallets en filmados • Mantener despejadas vías de circulación

ÁREA: EQUIPOS DE APOYO Y SERVICIOS GENERALES.

MANEJO DE MATERIALES	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Sobre esfuerzo	Problema muscular	<ul style="list-style-type: none"> • No exceder la capacidad propia • Doblar rodillas y mantener espalda recta • Tomar materiales en buena forma • Utilizar elementos mecánicos de apoyo para movimiento de materiales • Utilizar elementos de protección personal • Respetar áreas de almacenamiento asignadas • Respetar políticas de Orden Aseo y Disciplina.
Contacto con Desechos Peligrosos (Desechos Técnicos Especiales)	Irritación, quemadura	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer clasificación de los riesgos químicos • Utilización de elementos de protección personal adecuados • Almacenar Desechos Peligrosos en zona asignada

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 70 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


		<ul style="list-style-type: none"> Seguir instrucciones indicadas en Plan de Manejo Desechos Peligrosos
--	--	--

MANEJO REACTIVOS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Riesgos químicos	Irritación, quemadura	<ul style="list-style-type: none"> Conocer clasificación de los riesgos químicos Almacenar separadamente reactivos incompatibles (ácidos / bases) Utilización de elementos de protección personal adecuados Seguir indicaciones de manejo correcto de productos químicos

OPERACIÓN EQUIPOS DE APOYO	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Trabajo con temperatura	Quemadura por contacto	<ul style="list-style-type: none"> Operar solo equipos validados seguridad Mantener accesorios de seguridad validados y en buen estado Utilizar elementos de protección personal
Riesgo eléctrico	Shock eléctrico	<ul style="list-style-type: none"> Intervenir solo personal técnico capacitado Utilizar sistemas de bloqueo en tableros eléctricos No utilizar elementos eléctricos en mal estado Utilizar elementos de protección personal
Exposición al ruido	Hipoacusia	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar elementos de protección personal Evitar la sobre exposición

AREA: ADMINISTRACION

RIESGOS DIVERSOS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Desplazamientos descuidados	Caídas, contusiones, esguinces	<ul style="list-style-type: none"> No corra por pasillos o zonas de circulación Mantenga cables eléctricos ordenados y fuera de la zona de circulación Utilice pasamanos al subir o bajar escaleras Utilice los elementos apropiados para manipular archivos en altura.
Movimientos bruscos	Sobre esfuerzo, caídas, contusiones, heridas	<ul style="list-style-type: none"> Mantener expeditos los espacios de circulación Mantener cerrados los cajones de escritorios y muebles de oficina No ubicar al borde de los muebles elementos que puedan caer

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 71 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


		<ul style="list-style-type: none"> • No efectuar movimientos bruscos ni adoptar malas posturas
--	--	---

ÁREA: ESTACIONAMIENTOS

RIESGOS DIVERSOS	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Atropellos: Lesiones múltiples.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Amputaciones Lesiones múltiples Muerte Parálisis	<ul style="list-style-type: none"> • Cruce en los pasos de cebra habilitados. • Respetar velocidad máxima. • No conducir hablando por celular
Colisión:	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Amputaciones Lesiones múltiples Muerte Parálisis	<ul style="list-style-type: none"> • Respete las disposiciones de la Ley del Tránsito • Conduzca a la defensiva. • Respete la velocidad máxima establecida. En el interior del centro de empresas como en el exterior. • Realice inspecciones rutinarias al vehículo. • Respete las señalizaciones de tránsito.
Asaltos:	Lesiones múltiples	<ul style="list-style-type: none"> • No presente resistencia a los asaltos. • Comunique a los guardias de cualquier situación extraña al exterior del edificio. • Solicite asistencia a los guardias cuando tenga de desplazarse a sectores poco iluminados

MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE MITIGACIÓN GENERALES

- Respetar normas, procedimientos, instrucciones, consignas y señalética.
- Utilizar equipos y herramientas autorizadas y con validación de seguridad aprobada.
- Ante cualquier duda consultar a supervisor directo.
- Informar inmediatamente al supervisor directo sobre cualquier anomalía.
- No utilizar celular, MP3, MP4 o cualquier otro artículo que desconcentre de la operación normal.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 72 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

- f) Trabajar con cuidado y concentrado en todo momento y eliminar elementos que puedan distraer u ocasionar cualquier tipo de incidente.
- g) Utilizar equipos e instalaciones con formación específica sobre la operación y seguridad.
- h) Mantener el Orden y Limpieza en todas las áreas de trabajo. Este punto es de vital importancia para evitar accidentes, por lo que es imprescindible que cada trabajador y supervisores mantengan un riguroso estándar de Orden y Limpieza y al advertir que no se cumple, solicitar inmediatamente que la situación se regularice.
- i) Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad.
 - Comunicar al jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
 - Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
 - Participar y/o colaborar con el comité Paritario de higiene y seguridad.
 - Preguntar todo lo que no se sepa.
 - Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en la empresa y en este Reglamento Interno.
 - Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
 - Mantener la limpieza y orden en la empresa.


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

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

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

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

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia 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.

	<p>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p>	<p>Página 73 de 91</p>
<p>Elaborado: Octubre 2021</p>	<p>DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO</p>	<p>Revisión: Enero 2025</p>

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 requiere.

Cuando a juicio del Organismo Administrador, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa a 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 trabajador en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

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

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

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

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


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

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

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

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

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 74 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO II: DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIO.

Artículo 110º:- Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. Fuegos Clase A

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

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

2. Fuegos Clase B

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.

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

3. Fuegos Clase C

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES).


4. Fuegos Clase D

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

Artículo 111º: Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 112º: El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución Nº 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo 113º: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 75 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

CÓMO USAR UN EXTINTOR DE INCENDIO


1. Mantenga la calma, de lo contrario su acción puede ser más peligrosa que el mismo fuego.
2. El extintor sólo puede ser utilizado por personas que tengan conocimientos previos sobre su manejo.
3. Retire el extintor del lugar donde esté ubicado.
4. Tome el extintor de la manilla al trasladarlo. Una vez en el lugar, y sólo en ese instante, retire el seguro.
5. Nunca combata el fuego en contra del viento, asegurándose de no poner en riesgos su integridad física.
6. Apunte hacia la base de las llamas y presione la manilla para que se inicie el proceso de descarga, haga un movimiento de abanico horizontal y/o vertical.
7. Completada la operación, haya o no extinguido el fuego, retírese del lugar y coordine con otra persona la descarga de un segundo extintor.
8. Una vez utilizado, entregar el extintor a quien corresponda para su recarga y éste quede operativo nuevamente.
9. Recuerde que los extintores están diseñados para apagar fuegos incipientes.

TÍTULO III: MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL LEY N°20.949.

Artículo 114º.- El presente reglamento cita textual la Ley N° 20.949 en Artículos 211 H; 211 J.

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

"Artículo 211-J.- Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el trabajador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 76 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

TÍTULO IV: ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LA SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO LEY N° 20.096

Artículo 115º.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los trabajadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

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

TITULO V: DECRETO N°97. MODIFICA DECRETO N°594 DE 1999, DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA DE ORIGEN SOLAR.

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del código del trabajo y 67 de la Ley N° 16744, los trabajadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger efectivamente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Protectores Solares


Son productos que tienen ingredientes químicos que ayudan a proteger de la radiación UV.

El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel de evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica se rotula como resistente al agua ó aprueba de agua.

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

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

Artículo 116º: Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo,

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 77 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025


entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

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

Artículo 117º: Los trabajadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas.

Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”
 - b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
 - c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
 - d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del presidente de la República”.
- ★ Ingeniería: realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;
 - ★ Administrativas: si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;
 - ★ Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.
- e) Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 78 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 118º: - Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como “Quemadura Solar” y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ). La entrega de esta información será de responsabilidad del director de dichos centros asistenciales y se efectuará por la persona a quién este haya designado para ello, la que servirá de vínculo oficial de comunicación sobre la materia con la mencionada autoridad sanitaria.


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

- N° Casos (eventos).
- Días perdidos.
- Diagnóstico de Alta.
- Actividad Económica.
- Región del país.

TÍTULO VI: DECRETO N° 4. MODIFICA DECRETO N° 594 DE 1999. DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA. (TMERT)

Artículo 119º: - 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 biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- c) Trastornos musculo 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 79 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Artículo 120º: - El trabajador 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:

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


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

Repetitividad:

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

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: <ul style="list-style-type: none"> • 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) • 2 Kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por esté como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 80 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

Posturas forzadas:

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

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


Artículo 121º: - Corresponde al trabajador 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 122º: El trabajador 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.

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

Artículo 123º: 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 81 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO VIII: DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N° 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 (PREXOR)".

Artículo 124º:- 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: Trabajadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

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

Artículo 125º: 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 126º: La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.


Artículo 127º: Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

Artículo 128º: Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

Artículo 129º: El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

Artículo 130º: 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 131º: El trabajador deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 82 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO IX: RESOLUCIÓN EXENTA N° 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

Este instrumento es aplicable para empresas con más de 25 trabajadores, de carácter voluntario. La aplicación del instrumento debe considerar como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa.

Artículo 132º: El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.


Artículo 133º.- El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Este Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales fue aprobado por resolución exenta n°336, el 12 de junio de 2013. Comenzó a regir en periodo de marcha blanca por dos años desde el 01 de septiembre del 2013, para los rubros de Comercio (Retail), Transporte e Intermediación financiera. Y desde el 01 de septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros. En el capítulo del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, sobre las obligaciones de la empresa, se sugiere incorporar el siguiente punto:

Artículo 132º: La empresa, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los trabajadores, se obliga a:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 83 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO X ERADICACIÓN DE SÍLICE (PLANESI)

Artículo 133º: Constructora del Mar II SpA., establecerá mecanismos preventivos de identificación, evaluación y control para minimizar la exposición a sílice libre cristalizada y así evitar largo plazo la generación de enfermedad profesional en el personal expuesto en las obras de construcción. En referencia lo requerido por el Plan Nacional para la erradicación de la silicosis Estrategia (PLANESI) 2009-2030.

Los mecanismos serán abordados por medio de un programa desarrollado y ajustado a las necesidades de la empresa y los diversos trabajos en los cuales se presente el agente; este plan será implementado y aplicado de manera estandarizada para todas las obras en desarrollo, contando el apoyo de los diversos departamentos de la empresa además del apoyo del organismo administrador.

La información detallada respecto al programa de prevención de riesgo de exposición a sílice libre cristalizada, la cual, será abordada como punto de carácter obligatorio en la charla de inducción a los trabajadores nuevos por parte del departamento de Prevención de Riesgos en Obra.

TÍTULO XI: COVID-19 EN LA EMPRESA (CORONAVIRUS).


Artículo 134º: INFORMACIÓN GENERAL COVID 19 (PROTOCOLO EMPRESA)

Constructora del Mar II SpA., en compromiso con sus trabajadores, ha diseñado un Sistema de Gestión COVID-19 para resguardo de su salud como principal objetivo, como par protección de sus familias y el sustento económico de ellas.

Es por ello que ha establecido diversas normas sanitarias que son de carácter obligatorio su cumplimiento para cada uno de nuestros trabajadores y el personal de empresas colaboradoras, las cuales se pondrán en práctica nuevamente, en caso de ser necesario o en el caso que las autoridades así lo definan.

TITULO XII DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS

Artículo 135º: La Empresa podrá realizar un examen aleatorio a sus trabajadores que se encuentra laborando en el recinto de trabajo de la Empresa, que consiste en la detección del uso y/o la influencia del alcohol y drogas u otras. Todas las personas, sin distinción de categoría o nivel jerárquico estarán sujetas a estos exámenes o muestreos, ello mediante el siguiente procedimiento:

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 84 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

MEDICIÓN DE ALCOHOL

a) Las mediciones alcohol se realizarán cuando la empresa lo estime conveniente pudiendo estar o no planeadas y/o programadas.

Existirán dos instancias de mediciones:

1. Revisión al azar del personal.

Dicha medición se llevará a cabo en cualquier momento y/o lugar, y se seleccionará personal aleatoriamente, ello mediante un sorteo a cargo de la jefatura entre los trabajadores a los que eventualmente les podría corresponder el examen.

2. Presunción estado bajo la influencia del alcohol

Dicha medición se llevará a cabo cuando se detecten condiciones en el trabajador tales como:

- Incoherencia al hablar
- Rostro congestionado
- Fuerte halito alcohólico
- Inestabilidad al caminar y/o mantenerse en pie.

El trabajador deberá realizar inmediatamente el procedimiento de medición de alcohol.

a) La revisión se realizará por medio del equipo alcohotest, el que estará certificado y tendrá un control periódico para verificar su óptimo estado y veracidad de medición.

b) La revisión será realizada por personal idóneo.

c) Personal asignado para dicha tareas el cual deber estar debidamente instruido y capacitado para realizar la prueba.


d) En caso de que la medición de alcohol entregue valores positivos, el trabajador podrá en el mismo acto solicitar una segunda medición.

e) De verificarse ciertamente la presencia de alcohol, en uno u otro caso, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se retirará inmediatamente al trabajador de la actividad que estuviese realizando
- Se le prestará ayuda que fuese necesaria para su protección.

f) Quien haya tomado el examen elaborará un informe a la Jefatura del trabajador reportando lo acontecido.

g) Se aplicarán las sanciones respectivas

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 85 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

h) Se considerará como agravante a esta falta las acciones que hubiese estado realizando el trabajador (conduciendo; trabajando en altura; utilizando maquinaria)

MEDICIÓN DE DROGAS

a) Las mediciones drogas se realizarán cuando la empresa lo estime conveniente pudiendo estar o no planeadas y/o programadas

Existirán dos instancias de mediciones:

1. Revisión al azar del personal.

Dicha medición se llevará a cabo en cualquier momento y/o lugar, y se seleccionará personal aleatoriamente, ello mediante un sorteo a cargo de la jefatura entre los trabajadores a los que eventualmente les podría corresponder el examen.

2. Presunción estado bajo la influencia de drogas.

Dicha medición se llevará a cabo cuando se detecten condiciones en el trabajador tales como:

- Incoherencia al hablar
- Rostro congestionado
- Comportamiento errático
- Inestabilidad al caminar y/o mantenerse en pie.

a) El trabajador deberá realizar inmediatamente el procedimiento de medición de consumo de drogas, para lo cual será derivado a un centro asistencial debidamente certificado (Organismo administrador, Servicio de Salud, Clínica Privada, etc.) y según la normativa vigente para estos casos.

b) De verificarse ciertamente la presencia de drogas se aplicarán las sanciones respectivas.


c) Se considerará como agravante a esta falta las acciones que hubiese estado realizando el trabajador (conduciendo/trabajando en altura o utilizando maquinaria)

d) De verificarse ciertamente la presencia de drogas, en uno u otro caso, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se retirará inmediatamente al trabajador de la actividad que estuviese realizando.
- Se le prestará la ayuda que fuese necesaria para su protección.

e) Quien haya tomado el examen elaborará un informe a la Jefatura del trabajador reportando lo acontecido.

f) Se aplicarán las sanciones respectivas.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 86 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

g) Se considerará como agravante a esta falta las acciones que hubiese estado realizando el trabajador (conduciendo/trabajando en altura o utilizando maquinaria)

El mecanismo universal y despersonalizado de selección aleatoria a utilizar por la Empresa para los controles que se establecen en el presente título será según disponibilidad de tecnología en el lugar de trabajo: Selección computacional o mediante sorteo con bolitas numeradas. Este sistema generará una secuencia aleatoria de nombres o dígitos la que será asociada a cada trabajador para su testeo de Alcohol y Drogas.

TITULO XII GÉNERO Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 136º: La empresa al considerar la perspectiva de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo reconoce que las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo afectan en forma distintas a mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de prevención de la empresa presume compilar y analizar toda la normativa vigente que refieren a las condiciones de trabajo con una perspectiva de género.


El Decreto Supremo Nº 47 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 04.08.2016 “Aprueba La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, tiene como Objetivo Nº 5 promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva, en donde describe:

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

Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo”.

Asimismo, el compromiso señalado en la Letra C) Género Número 17 y 18 para la implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se refieren:

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

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 87 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

entre otros, tanto en los organismos administradores, como en empresas e instituciones públicas. La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las trabajadoras en la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo.

- Política Conciliación Trabajo-Familia
- Protocolos Minsal

TÍTULO XIV: ESTABLECE MATERIAL RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DE TABACO.

Artículo 137º: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:


- a) establecimientos de educación pre básica, básica y media;
- b) recintos donde se expendan combustibles;
- c) aquéllos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos;
- d) medios de transporte de uso público o colectivo;
- e) ascensores.

Artículo 138º: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

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

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 88 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

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


Artículo 139º: - Los organismos administradores de la ley Nº 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables."

TÍTULO XV: LEY Nº21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

Artículo 140º: "Artículo único. - Agrégase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis: "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 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del 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."

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 89 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

TÍTULO XVI: LEY Nº 20.770 (LEY EMILIA), MODIFICA LA LEY DEL TRANSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRACES, GRAVISIMAS O CON RESULTADO DE MUERTE.

Artículo 141º: Cita textual de la Ley Nº 20.770:

- a- Suprímase el inciso final del artículo 183.
- b- Sustituyese el artículo 195 por el siguiente: "Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.
- c- Introdúcete el siguiente artículo 195 bis: "Artículo 195 bis. - La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.
- d- Sustituyese el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo. de la pena corporal allí señalada, según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes:
- e- Incorporase el siguiente artículo 196 bis: "Artículo 196 bis. - Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas: 1.- Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.
- f- Agregase el siguiente artículo 196 ter: "Artículo 196 ter.- Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la ley Nº 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado. Con todo, no se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 90 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

pena privativa de libertad implicará la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas."

- g- Modifícase el artículo 209, en los siguientes términos: a) Sustituyese, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por "presidio menor en su grado mínimo". b) Agregase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del artículo 196.

TÍTULO XVII: LEY Nº 20.769. ESTABLECE UN PERMISO PARA EFECTUARSE EXAMENES DE MAMOGRAFIA Y DE PROSTATA, SEGÚN LAS SIGUIENTES CONDICIONES.


Artículo 142º: Este permiso es solo para las funcionarias mayores de 40 años, y funcionarios mayores de 50 años. El permiso es de medio día, y sólo puede ser solicitado 1 vez al año. El permiso es para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de 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.

TÍTULO XVIII: LEY Nº 20.609 QUE ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMURIO)

Artículo 143º: 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.

TÍTULO XIX: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.

Artículo 144º °: El presente reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del 01 de enero de 2025 pero se entenderá prórroga 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.

	REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Página 91 de 91
Elaborado: Octubre 2021	DPTO. PREVENCIÓN DE RIESGOS Y DESARROLLO HUMANO	Revisión: Enero 2025

DISTRIBUCIÓN:

SEREMI DE SALUD.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO (INSPECCIÓN DEL TRABAJO JURISDICCIONAL).

TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

MUTUAL DE SEGURIDAD C.CH.C