

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

**AVANT SERVICIOS
INTEGRALES S.A.**

AÑO 2014



GENERALIDADES

1. El presente Reglamento Interno Regulará las Condiciones, Requisitos, Derechos, Beneficios, Obligaciones, Prohibiciones y en General las formas y condiciones de Trabajo, Higiene y Seguridad de todas las personas que laboren en: **Avant Servicios Integrales S.A., Rut: 96.794.750-4, con domicilio en Avenida Puerta Sur N° 03300, San Bernardo y en todas sus sedes actuales y las que en un futuro se establezcan.**
2. Este Reglamento Interno fue confeccionado para dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 153, 154 y 157 del Código del Trabajo y se considera como parte integrante de cada Contrato y será obligatorio para el Trabajador(a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

LIBRO I

REGLAMENTO DE ORDEN

GENERALIDADES

El presente Reglamento Interno ha sido confeccionado para dar fiel y efectivo cumplimiento a las disposiciones legales vigentes que se mencionan y que así lo indican:

- Código del Trabajo, Ley 19.759, publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre de 2001, en sus artículos 153 al 157 inclusive y aquellos artículos donde se indique específicamente.
- Ley Nº 16.744 de 1968, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Decreto Supremo Nº 101 Normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de Junio de 1968 Reglamento de la Ley Nº 16.744.
- Decreto Supremo Nº 40, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, del Ministerio del Trabajo y Previsión social, publicado en el Diario Oficial del 07 de Marzo de 1969, que reglamenta el Título VII de la Ley Nº 16.744 de 1968
- Decreto Supremo Nº 54, Reglamento sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, del 11 de marzo de 1969.
- Decreto Supremo Nº 594, Reglamento sobre condiciones ambientales básicas en los lugares de trabajo, del Ministerio de Salud, y su modificación contenida en el Decreto Supremo 201 del 27 de Abril de 2001, del Ministerio de Salud.
- Ley Nº 19.728, normativa que crea y regula el seguro de cesantía.
- Ley Nº 20.005, sobre acoso sexual.
- Ley Nº 19.419, Sobre el Tabaco.
- Ley Nº 20.096 Sobre Protección radiación UV.
- Ley Nº 20.001, Regula el peso máximo de carga humana transportable.
- Ley Nº 20.348, Sobre Resguardo al derecho de Igualdad de Remuneraciones
- Ley 20.047 es reemplazada por ley 20545 del 17-10-2011. (Art 49)

DEFINICIONES

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. (artículo 3º letra b del Código del Trabajo).
- b. **Jefe inmediato o directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el Trabajador, entendiéndose por tales al Jefe de Planta, Jefe de Sección, Supervisor, etc.; en aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan la categoría de Jefe, se entenderá por Jefe inmediato el que tenga menor jerarquía.
- c. **Empresa:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Identificación de la Empresa:

Nombre o Razón Social : Avant Servicios Integrales S.A.
Dirección y Teléfono : Av. Puerta Sur Nº 03300 – San Bernardo / 56-2-5500500
Actividad económica : Mantenimiento y Reparación de Vehículos Automotrices

- d. **Equipo de protección personal:** El o los elementos que permiten al Trabajador desarrollar con plena seguridad la labor para la que fue contratado y que no deteriore su integridad física por el contacto directo con una sustancia o medio hostil. Se entrega en forma gratuita por el empleador y es obligatorio el uso por parte del trabajador.
- e. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que un Trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- f. **Accidente en trayecto:** Es el que ocurre al Trabajador en el trayecto directo de ida o regreso, entre su casa habitación y su lugar de trabajo.
- g. **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la actividad laboral y que produzca incapacidad o muerte según artículo 7 de la Ley 16744.
- h. **Organismo Administrador del Seguro: MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CCHC,** institución de la cual la Empresa es adherente, según artículo 8 de la Ley 16.744.
- i. **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de seis

personas cuya preocupación son los temas de Seguridad e Higiene Industrial, en conformidad con las disposiciones del Decreto Supremo Nº 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 11 de Marzo de 1969.

- j. **Normas de Seguridad:** El conjunto de disposiciones y/o procedimientos obligatorios emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario, del comité de Calidad (ISO), del Organismo Administrador de la ley 16744, y/o algún organismo fiscalizador competente por ley, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Trabajador.
- k. **Procedimientos:** Documentos que contienen las normas de seguridad específicas por área de trabajo, con sus objetivos, alcances, tratamiento, aplicación, desarrollo, personas responsables, etc., y que son de cumplimiento obligatorio por los trabajadores de la empresa.
- l. **Permisos, descansos, enfermedades graves de los hijos menores de 18 años:** Se registrará conforme a lo que establecen los artículos 194 al 202 del Código del trabajo (Ley 19759).-
- m. **Salas cuna:** Se registrará conforme a lo que establecen los artículos 203 al 207 del Código del Trabajo (Ley 19759, del año 2001).-
- n. **Exámenes preocupacionales:** Se entiende como la documentación médica o de laboratorio que indique el estado de salud y aptitud física del trabajador para desarrollar una determinada faena o proceso productivo, pudiendo ser tomado en forma particular previo a la contratación o solicitado por la empresa en el organismo Mutual en que este adherido (Ejemplo, para labores sobre o bajo nivel de piso o en lugares de mayor altura, se debe tomar examen de altura física o altura geográfica)

TITULO I

DEL INGRESO DEL PERSONAL

ARTICULO 1º

Cumpliendo lo establecido en el Título III del Libro I del Código del Trabajo, El presente documento se establece como obligatorio para todos los trabajadores de Avant Servicios Integrales S.A. ubicada en su Casa Matriz en Av. Puerta Sur Nº 03300, San Bernardo y en las diferentes sucursales dentro del territorio nacional. Este Reglamento contiene los requisitos de ingreso, prohibiciones, normas de prevención, higiene y seguridad, así como, las sanciones por infracciones al mismo.

ARTICULO 2º

Toda persona que desee ingresar como Trabajador a la Empresa deberá llenar la “Ficha de Contratación” que se entregará en RRHH, la que contendrá a lo menos, los siguientes antecedentes personales, Individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, fecha de nacimiento, domicilio, cedula de identidad y rol único tributario, los certificados y comprobantes que deberán acompañarse a la misma son:

- a) Cédula de Identidad
- b) Certificado de Antecedentes (con una vigencia no superior a 60 días)
- c) Contrato de Trabajo y Finiquito del último Empleador si lo hubiese tenido.
- d) Certificado de Estudios cursados en el caso que la calidad del Trabajo a ejecutar así lo requiera.
- e) Si fuere menor de 18 años y mayor de 15, autorización notarial de sus Padres o Guardadores Legales o autorización expresa del Inspector del Trabajo respectivo, acorde con lo previsto en el artículo 13º del Código del Trabajo. 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 dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

- f) Los menores de 15 años y mayores de 14 años, deberán presentar la autorización indicada en el inciso anterior, y además un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar.
- g) Si fuere casado, certificado de Matrimonio, Certificado de Nacimiento de los Hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- h) Libreta de A.F.P. y/o documentos que acrediten el Sistema Previsional al que esté acogido.
- i) Si fuere mayor de 18 años, Certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutamiento.
- j) Antecedentes de Salud, en la ficha médica ocupacional que deberá llenar, indicando trabajos o actividades desarrolladas anteriormente y las enfermedades profesionales y/o accidentes sufridos y sus consecuencias.
- k) Dos fotografías tamaño carné
- l) Hoja de Vida del Conductor (Conductores, Choferes)
- m) Los demás antecedentes que la empresa estime necesarios.

ARTICULO 3º

Si de la comprobación de los antecedentes presentados se determina que para ingresar a la empresa se hubieran entregado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata en conformidad a la causal N° 7 del artículo 160º del Código del Trabajo.

ARTICULO 4º

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el Trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá informarlo a RRHH con las certificaciones pertinentes, dentro del mes que se producen las variaciones.

TITULO II

DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 5º

El trabajador que cumpliendo los requisitos señalados en el artículo 2º es aceptado para ingresar a la empresa, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al inicio de actividades el respectivo contrato de trabajo, o dentro de los 5 días de incorporado el trabajador si se trata de contratos por obra o faena o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, el que se extenderá en duplicado, firmado por ambas partes, quedando un ejemplar en poder del Trabajador y el otro en poder de la empresa. En este Instrumento constará, bajo la firma del trabajador, la Recepción del ejemplar de su respectivo Contrato y de un ejemplar del presente Reglamento.

ARTICULO 6º

Tratándose de menores de 18 años, el contrato de trabajo deberá ser firmado por el menor y su representante legal o, en su defecto por la persona o institución que lo tenga a su cargo o cuidado y a falta de los anteriores, deberá obtener la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. La empresa deberá registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

Los aprendices o estudiantes que realicen su práctica en la empresa, en sus contratos de trabajo deberán contemplarse los derechos y obligaciones de los mismos, atendiéndose las partes a las normas contenidas en el Capítulo I del Título II del libro I del Código del Trabajo. Las prácticas no generan contratos de trabajo (artículo 8º inciso tercero del Código del Trabajo).

ARTICULO 7º

El Contrato de Trabajo deberá, a lo menos, contener las siguientes estipulaciones en conformidad a lo establecido en el artículo 10º del Código del Trabajo:

- a) Lugar y Fecha del Contrato.
- b) Individualización de las partes con indicación del domicilio del Trabajador y del Empleador.
- c) Fecha de ingreso del trabajador.
- d) Fecha de Nacimiento, Nacionalidad, Estado Civil, Cédula de Identidad y Lugar de Procedencia del Trabajador.
- e) Determinación de la naturaleza de los Servicios y del Lugar en que hayan de prestarse; no obstante el Lugar de Trabajo podrá cambiarse según las necesidades de la empresa, previo acuerdo con el Trabajador.

- f) Monto, forma y período de Pago de la Remuneración acordada;
- g) Duración y distribución de la jornada Ordinaria de Trabajo;
- h) Beneficios que suministre el Empleador, como casa habitación, alimentos, colación, movilización, asignación por Desgaste de Herramientas, etc.
- i) Declaración acerca de si el Trabajador proporcionará Herramientas u otro elemento necesario para su labor;
- j) Plazo del Contrato, labor o faena para el cual se contrata.
- k) Demás pactos que acordaren las partes

ARTICULO 8º

Las modificaciones al Contrato de Trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes, los cuales se entenderán como parte integrante del contrato de trabajo. La Remuneración del Trabajador se actualizará en el Contrato por lo menos una vez al año.

TITULO III DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL EN DIAS FESTIVOS

ARTICULO 9º

La jornada Ordinaria de Trabajo del personal de la empresa será la indicada en el Contrato Individual. Tendrá una duración máxima de 45 horas semanales y podrá distribuirse en 5 ó 6 días, sin que diariamente dicha jornada pueda exceder de 10 horas. El tiempo de interrupción para colación no se considerará Trabajado para computar la duración de la Jornada Diaria. En consecuencia, la jornada de trabajo se distribuirá de Lunes a Sábados de 09:00 a 18:30 Hrs. No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria las cuales se precisarán en los respectivos Contrato de trabajo, en lo que, asimismo, se detallará su distribución. Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que en el artículo 22º del código del trabajo se precisan, en especial, los Gerentes, Subgerentes, apoderados con facultades de administración y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás que no ejerzan sus funciones en los locales de la empresa.

ARTICULO 10º

El Trabajador no podrá abandonar el lugar de Trabajo, durante el Horario señalado de la Jornada Ordinaria, sin autorización verbal o escrita de su Jefe Directo.

ARTICULO 11º

Particularmente se entenderán exceptuados de las normas sobre descanso dominical y en días feriados, los trabajadores que se desempeñen en los siguientes cargos:

- Vendedores
- Bodega
- Computación
- Guardias

A este personal se le otorgará el descanso que ordena la Ley. Los turnos de descanso semanal se anunciarán en diarios murales, siendo obligación de los jefes de secciones confeccionarlos y fijarlos con la debida oportunidad.

ARTICULO 12º

En las labores de proceso continuo, la jornada de trabajo estará sujeta a los siguientes turnos:

09:00 a 18:30 horas Lunes a Viernes

09:00 a 11:30 horas Sábados

11:30 a 14:00 horas Sábados

ARTICULO 13º

La empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por el Código del Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

ARTICULO 14º

Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el Presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

ARTICULO 15º

De la asistencia del personal a su trabajo quedará constancia en su tarjeta personal timbrada, libro de asistencia o en el reloj control que los trabajadores deberán marcar exclusivamente a la hora de inicio y término de sus funciones, así como a la salida e ingreso de su horario de colación. Semanalmente, se confeccionará un resumen de las horas trabajadas en el que se indicarán las horas extraordinarias.

TITULO IV DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 16º

Son horas extraordinarias de Trabajo las que exceden de la Jornada pactada por el trabajador y la empresa, con conocimiento y autorización escrita de ésta y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal, siempre que excedan dichos máximos. En todo caso, ellas no podrán exceder de dos horas extraordinarias por día.

Es una infracción grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador, no obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento y acuerdo de ambas partes para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, la empresa aplicará los controles que le sean necesarios según lo previsto en la Ley.

ARTICULO 17º

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

ARTICULO 18º

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

ARTICULO 19º

El Derecho a Reclamar el Pago de las Horas extraordinarias prescribe en **6 meses** contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

ARTICULO 20º

Salvo en el caso de las horas extraordinarias, queda prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria. Los Trabajadores menores de 18 años no podrán trabajar horas extraordinarias en ningún caso.

ARTICULO 21º

No constituirá sobretiempo el registrado antes del inicio de la jornada y el que el trabajador marque por llegar anticipadamente. El tiempo para cambio de ropa y ducharse forma parte de la jornada de trabajo (Dictamen Nº 3707 del 23/05/91 de la Dirección del Trabajo)

TITULO V DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 22º

Se entienden por Remuneraciones las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que deba percibir el Trabajador del Empleador por causa del Contrato de Trabajo. No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Para los efectos previsionales la indemnización por año de servicio no constituirá Remuneración.

ARTICULO 23º

Los Trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos contrato de trabajo, cuyo monto total no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada es completa, proporcional, o si es parcial, salvo que se trate de trabajadores menores de 18 años o mayores de 65 años, en cuyo caso se estará

a la remuneración que libremente convengan las partes, respetando siempre el ingreso mínimo diferenciado para este tipo de trabajadores.

Las remuneraciones en dinero que reciban los trabajadores se ajustaran en la forma y por los periodos que señalen las leyes vigentes o los instrumentos Colectivos que se celebren.

ARTICULO 24º

El pago de las remuneraciones mensuales se hará, a más tardar, el último día hábil de trabajo del mes, dentro de la hora siguiente al término de su jornada, en el domicilio legal de la empresa.

ARTICULO 25º

La empresa pagará la gratificación anual de acuerdo a las disposiciones de los artículos 47 al 52 del Código del trabajo.

ARTICULO 26º

De las Remuneraciones de los Trabajadores, la empresa deducirá los impuestos legales que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas correspondientes o dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos Públicos. También se deducirán las sumas que autorice por escrito el Trabajador para: Cooperativas de consumos, ahorros, créditos y de viviendas, economatos, aportes de asociaciones mutualistas con personalidad Jurídica y cuotas para cursos de Capacitación Educacional.

ARTICULO 27º

Solo con acuerdo del empleador y del trabajador, el que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que todas estas deducciones no excedan del 15% de la remuneración total del trabajador. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento interno y demás que determinen las leyes. No podrán deducirse, retenerse o compensarse otras sumas que no autorice la Ley o este Reglamento.

ARTICULO 28º

Junto con el Pago de las Remuneraciones la empresa entregará al Trabajador un comprobante con la Liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se han hecho.

TITULO VI DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

ARTICULO 29º

Los trabajadores con más de un año de servicio en la Empresa, tendrán derecho a un feriado legal de quince días hábiles, con goce de remuneración íntegra. Además, con todo, el trabajador con diez años de trabajo para la Empresa, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados pudiendo hacer valer hasta diez años de trabajo prestados a otro empleador, de conformidad a la Ley.

ARTICULO 30º

El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio, debiendo ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos y no podrá ser compensado en dinero (Artículo 73, Código del Trabajo).

Además, si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de prestar servicios a la empresa por cualquier causa, se le pagará el tiempo que por concepto de feriado corresponda.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar un año de servicios o no complete un nuevo año de servicios contado desde el último feriado, tendrá derecho a que se le pague proporcionalmente lo que corresponda.

ARTICULO 31º

El feriado deberá ser continuo, pero por acuerdo entre trabajador y empresa podrá ser fraccionado en la parte que exceda de diez días hábiles. Asimismo, el feriado podrá ser acumulado con acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos.

ARTICULO 32º

PERMISOS.

La madre trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio cuando la salud de un hijo menor de un año requiera atención en el hogar y siempre que el hecho se acredite mediante licencia médica otorgado o ratificado por los servicios que tenga a su cargo la

atención médica de los menores y por el período que el mismo servicio determine.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrán gozar del permiso y subsidio referidos. En todo caso corresponderá al padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

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

ARTICULO 33º

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

ARTICULO 34º

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad Terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviera la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su feriado, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En caso de no ser posible el acuerdo, se descontará el tiempo de permiso de las remuneraciones mensuales en la forma que señala el inciso final del artículo 199 bis del Código del Trabajo.

ARTICULO 35º

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para el pago del sueldo. Este derecho es irrenunciable.

ARTICULO 36º

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

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

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

TITULO VII

DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

ARTICULO 37º

El Trabajador que se encontrare enfermo o imposibilitado para asistir a su trabajo, deberá dar aviso de ello de inmediato dentro de las 24 horas siguientes a la enfermedad o imposibilidad. Asimismo, deberá presentar el correspondiente formulario de Licencia médica, extendida por un facultativo de la salud, en la forma, plazos y condiciones que precisa la Ley sobre el particular, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que la ley establezca. Los trabajadores recibirán atención médica, subsidios y beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias vigentes.

ARTICULO 38º

La Empresa adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la Licencia Médica otorgada a un Trabajador, y respetará rigurosamente el reposo médico que él deba tener, prohibiéndole realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en su domicilio, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

ARTICULO 39º “Ley 20545 del 17-10-2011. “

La empresa otorgará a la trabajadora que se encuentre embarazada, los derechos que le corresponden, según la legislación vigente.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un período que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de él, conservándoseles sus empleos durante dichos periodos, con derecho a subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones de las que se descontarán únicamente las imposiciones de previsión y descuentos legales correspondientes. El plazo anterior podrá aumentar o variar por causas de enfermedad debidamente comprobada. Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona. Asimismo, deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de Licencia, en la forma y condiciones que precisa el Decreto Nº 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública, certificando su recepción y complementando con los antecedentes que ese mismo decreto establece.

ARTICULO 40º

Si, a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiese desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

Con todo, está prohibido, de acuerdo a lo que establece el artículo 202 del Código del Trabajo a la mujer embarazada desarrollar labores que:

- Obligen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Realizar horarios nocturnos.
- Horas extraordinarias de trabajo y
- Que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTICULO 41º

La madre trabajadora gozará de un fuero laboral que se inicia desde el primer día del embarazo y termina un año después de expirado el descanso de maternidad. Durante el período del fuero el empleador no podrá exonerar a una trabajadora acogida a él sin autorización expresa del Juzgado competente, quien sólo procederá a ello con arreglo al artículo 174 del Código del Trabajo. El mismo derecho se confiere a los (as) que adopten un hijo, en cuyo caso el plazo señalado más arriba se contará desde la fecha que se dicte la resolución que confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor. El fuero que se refiere este artículo quedará sin efecto desde que una sentencia judicial ponga término al cuidado del menor o deniega la solicitud de adopción.

TITULO VIII DEL DELEGADO DEL PERSONAL

ARTICULO 42º

Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un Sindicato de la empresa, siempre que su número y representatividad les permita constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 227 del Código del Trabajo, podrán elegir un Delegado del Personal.

Los trabajadores que elijan un Delegado del Personal lo comunicarán por escrito a la empresa y a la Inspección del

Trabajo respectiva, acompañando la nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas.

ARTICULO 43º

El Delegado del Personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical, durará dos años en sus funciones y podrá ser reelegido indefinidamente, gozando del fuero a que se refiere el Artículo 243 del Código del Trabajo.

ARTICULO 44º

El Delegado del personal no podrá ser separado de su empleo mientras conserve su cargo, sino por causa justificada, previamente calificada por el juez competente.

TITULO IX PROCEDIMIENTO DE INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTICULO 45º

Todo trabajador tiene el derecho a presentar bajo su nombre y firma, reclamos de cualquier naturaleza que desee formular con ocasión de su desempeño laboral o de los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

El procedimiento a seguir en estos casos será el mismo que se señala para las sugerencias y consultas, salvo que el reclamo verse sobre materias para las cuales se haya fijado un conducto específico. Con todo, el trabajador podrá omitir el conducto regular cuando alguna de las personas que lo integran, pudieran estar implicados en el asunto por el que se reclama y, en consecuencia, podrá hacer llegar su reclamo a niveles jerárquicos superiores.

En todo caso, quien deba resolver el particular, deberá oír y recibir los antecedentes del reclamante y de las demás personas que en razón de sus funciones tengan relación o eventuales responsabilidades en los hechos o materias del reclamo.

Para los efectos de todo procedimiento de reclamo, sugerencia o consulta, queda radicada la responsabilidad superior por la decisión que se adopte en definitiva, en la persona que

desempeñe el cargo de mayor jerarquía ejecutiva en el establecimiento.

ARTICULO 46º

Las peticiones serán contestadas por escrito por el empleador, dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su presentación.

TITULO X DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 47º

La terminación del Contrato de Trabajo y estabilidad en el empleo se regulará por lo previsto en el artículo 159 al 178 del Código del Trabajo, de los cuales se transcriben parte de ellos, a saber:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del Trabajador, comunicada a la Empresa con a lo menos 30 días de anticipación.
3. Muerte del Trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el Contrato, La duración del Contrato de Trabajo de plazo fijo no podrá exceder de un año.
 - a. El Trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos de Trabajo a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
 - b. El hecho de continuar el Trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; y
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

(art. 160 Código del trabajo), El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el Empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la

misma empresa.

- c. Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - d. Conducta inmoral del Trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo Contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos Lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a 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, entendiéndose por tal:
- a. La salida intempestiva e injustificada del Trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del Empleador o de quien le 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.

(art. 161 Código del trabajo). Sin perjuicio de la señalado en los artículos precedentes, el Empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la Empresa, establecimiento o Servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en su productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

En el caso de los Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o

apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, el Contrato de Trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

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

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

ARTICULO 48º

La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 ambos artículos del código del trabajo.

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 del Código del trabajo, o si el empleador le pusiere termino por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160 Código del Trabajo deberá comunicarlo por escrito al Trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el Contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159 del código del trabajo, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, el

que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al Trabajador con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos treinta días de anticipación. Sin embargo no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 del código del trabajo.

La Inspección del trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas

durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161 (Cod. Del Trab.), deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 del código del trabajo.

TITULO XI

DE LA COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES PREVISIONALES, DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO Y OTRAS.

ARTICULO 49º

El cumplimiento de las leyes de previsión se acreditará mediante las correspondientes planillas o documentos de pago que den constancia de los descuentos y de su depósito en el respectivo organismo previsional.

Asimismo, el comprobante de pago de remuneraciones que debe recibir el trabajador expresará las deducciones que se hayan efectuado por este concepto.

El cumplimiento de las leyes de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en los casos de menores, el cumplimiento de la obligación escolar se acreditará con las correspondientes certificaciones oficiales que se exige al personal antes de su ingreso.

TITULO XII
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS
POR TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 50º

El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la empresa de la decisión de poner término al contrato de trabajo, cuando notificado estimara injustificada la medida. La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de las 48 horas hábiles de ser requerido personalmente o en su defecto, por intermedio del Delegado del Personal o por el Presidente del Sindicato.

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

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

Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el Delegado del personal o el presidente del Sindicato podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitan a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

LIBRO II
REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la empresa, las que tendrán el carácter de obligatoria para todo el personal de la empresa Avant Servicios Integrales S.A., en conformidad con las disposiciones de la Ley Nº 16.744, que establece el Seguro Social contra los riesgos de accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales.

ARTICULO Nº 67 DE LA LEY Nº 16.744.

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 utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. La aplicación de tales multas que regirá por lo dispuesto en el Párrafo I TITULO III LIBRO I DEL CODIGO DEL TRABAJO.

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

TITULO XIII

DISPOSICIONES GENERALES

- A) Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de Seguridad que emita el Departamento de Seguridad y/o el comité Paritario o el Organismo Administrador del Seguro Social Obligatorio contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley Nº 16.744 y sus Decretos complementarios relacionados con el trabajo que debe efectuar o con las actividades que desarrollan dentro de la empresa.
- B) Todo trabajador al momento de ingresar a la empresa deberá llenar una ficha de antecedentes generales y médicos colocando los datos que allí se solicitan, especialmente, en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y/o accidentes que hayan sufrido y las consecuencias que hayan dejado.
- C) El usuario deberá velar por el buen estado de limpieza y Mantenición de los equipos a su cargo.

DEFINICIONES

ACCIDENTES DE TRABAJO Se entiende por accidente del Trabajo, toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del Trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

ACCIDENTE DE TRAYECTO Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Ahora bien, respecto del accidente de trayecto cabe indicar que la contingencia que cubre la ley antes referida es la correspondiente al infortunio que acontece en el lugar físico que hay entre la entrada a la casa habitación y la entrada al lugar de trabajo, siempre y cuando el recorrido sea racional y no interrumpido. Así, por ejemplo, no quedaría comprendido en el concepto de accidente de trayecto el evento que acontece en el antejardín de la casa habitación del trabajador pues corresponde a parte de la propiedad que habita el accidentado. Por el contrario, sería accidente de trayecto si el evento ocurriera en los pasillos y escaleras de un edificio, lugares que no son parte de su habitación sino que corresponden a bienes comunes del edificio, pertenecientes a la comunidad de copropietarios.

ENFERMEDAD PROFESIONAL La causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

RIESGO PROFESIONAL Son los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional en el ejercicio de sus funciones.

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL El elemento o conjunto de éstos que permiten al trabajador evitar el contacto directo con una sustancia o medio hostil, que deteriora su integridad física.

COMITÉ PARITARIO Es el grupo de seis personas (tres representantes patronales y tres representantes laborales) destinados a atender los problemas de seguridad e higiene industrial al interior de la empresa, en conformidad con el Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO Mutual de Seguridad de la CCHC de la cual la empresa es adherente.

NORMAS DE SEGURIDAD Es el conjunto de reglas obligatorias que emanan de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador del Seguro, que señalan la forma de ejercer un trabajo sin riesgo para el trabajador.

ARTICULO 51º

Sin perjuicio de las demás normas que sean aplicables, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones generales:

- a) Someterse, cuando sea necesario, a exámenes médicos para establecer si sus condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan.
- b) Aceptar los tratamientos prescritos por el médico de los organismos, tales como Fonasa-Mutual de Seguridad-o el Servicios de Salud que corresponda. Someterse además a los tratamientos antialcohólicos prescritos por los facultativos en cada caso.
- c) Los materiales que se mantienen en los botiquines de Primeros Auxilios deberán usarse sólo en caso de lesión y avisando al encargado de ellos para reponer dichos elementos.
- d) La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas para sus trabajadores en la ingestión de alimentos, en su tiempo de colación.
- e) La empresa proporcionará a sus trabajadores, los equipos de protección personal que las operaciones requieran sin costo para ellos.
- f) La empresa vigilará el cumplimiento de lo establecido en el decreto N° 594 sobre las condiciones sanitarias y ambientales mínimas, que deben proporcionarse a todos los trabajadores en sus lugares de trabajo.

ARTICULO 52º

Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá la empresa exigir al postulante presentar un examen médico en dicho sentido.

ARTICULO 53º

Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud. Especialmente es

necesario este control, tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, etc.)

TITULO XIV

ATENCION MEDICA Y HOSPITALIZACION

ARTICULO 54º

La Mutual de Seguridad es la Institución a cargo de las obligaciones que respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley Nº 16.744 para con el personal de la empresa, en virtud del convenio establecido conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de la citada Ley.

- a) Desde el momento de ocurrido el accidente, la atención de los accidentados y gastos correspondiente serán de cuenta de la Mutual de Seguridad.
- b) Si se tratare de un accidente grave, en lo posible se tratará de no mover al Trabajador hasta la llegada de personas especializadas como médicos y paramédicos ,
- c) En caso de accidentes graves en que se requiere atención médica inmediata se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales del Organismo Mutual, todo esto sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas para que la Mutualidad, tome las providencias del caso.

TITULO XV

DE LA NOTIFICACION DEL ACCIDENTE DEL TRABAJO

ARTICULO 55º

a) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto a RRHH. Si el accidentado no pudiese hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De acuerdo con el Art. 74 del Decreto 101 (Ley 16.744), todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido, al no hacerlo se pueden perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales. RRHH será el encargado de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione el Organismo Mutual, y la distribuirá de la siguiente forma:

- Original - Organismo Mutual
- 1 Copia - RRHH

b) ACCIDENTE DE TRAYECTO

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.

TITULO XVI DE LA INVESTIGACION DE ACCIDENTES

ARTICULO 56º

a) Será obligación del Jefe de Local o Departamento comunicar en forma inmediata a RRHH y al Comité Paritario de todo accidente que pudiese implicar incapacidades permanentes o muerte al accidentado y también de aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad aunque no hayan resultado lesionados.

b) El Jefe inmediato del accidentado, deberá informar a RRHH las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que produjeron el accidente, estos antecedentes deberán ser enviados a RRHH para su estudio y análisis de los hechos.

c) El trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa, sin que previamente

presente un certificado de alta dado por Mutual de Seguridad. Este control será de responsabilidad del Jefe de Local.

d) El Trabajador deberá cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los Jefes superiores. RRHH y/o el Comité Paritario aportando las antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas correctivas, y preventivas que procuren evitar su repetición

e) En caso que un trabajador sufriera un accidente que signifique más de una jornada de trabajo perdida, el Comité Paritario investigará las causas que lo produjeron, informando de ello dentro de las 48 horas siguientes de producido, en informe escrito a la Empresa.

TITULO XVII DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 57º

La seguridad es esencial para el desarrollo eficiente de cualquier trabajo. Será obligación de los trabajadores conocer y cumplir las disposiciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y, para su debido conocimiento, se entregará a cada trabajador un ejemplar que deberá mantener en su poder.

ARTICULO 58º

Todo trabajador está obligado a aceptar exámenes, llenar la ficha de antecedentes ocupacionales verazmente y cumplir las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes

ARTICULO 59º

Todo trabajador debe dar cuenta a su jefe inmediato sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte. Igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto – contagiosas.

ARTICULO 60º

No se aceptarán reclamos sobre desconocimiento de la materia tratada en el presente Reglamento una vez cumplida la disposición del artículo Nº 55. Si tiene alguna duda respecto al significado correcto o interpretación de alguna parte de este Reglamento, solicite su aclaración de inmediato.

ARTICULO 61º

Es obligación Legal y Reglamentaria, de carácter preferente, que todo Trabajador cumpla fielmente con las obligaciones del respectivo Contrato de Trabajo y todas las disposiciones de este Reglamento. Debiendo además, observar fielmente todas las obligaciones, prohibiciones y órdenes que correspondan a las prácticas e instrucciones de la empresa y de los Jefes respectivos, que sean inherentes al buen desempeño de sus funciones. Entre otras, estará sujeto a las que se indiquen a continuación:

- a) Acatar y cumplir estrictamente las órdenes e instrucciones impartidas por los Jefes, con relación a las Normas de Orden, Higiene y Seguridad.
- b) Velar que los servicios higiénicos se mantengan en condiciones adecuadas de conservación, cualquier anomalía deberá ser informada a su jefe directo.
- c) Evitar conversaciones o bromas que distraigan la atención del trabajador en sus funciones.
- d) Si se sufre de alguna enfermedad contagiosa, dar cuenta a la empresa de modo de evitar contagios y males mayores, guardándose de la debida reserva del nombre del enfermo.
- e) Recoger o dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier cosa que interrumpa la circulación y vías de escape de los recintos de la empresa.
- f) Ser respetuoso con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen Servicio y/o Intereses del establecimiento.
- g) Ser corteses con sus compañeros de Trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- h) Emplear la Máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento.
- i) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y desperfectos que sufran los objetos a su cargo.
- j) Denunciar inmediatamente a su supervisor de las irregularidades que advierta en el establecimiento, los reclamos que se le formulen y que a su juicio signifique riesgo para él, sus compañeros, clientes o dependencias de la empresa.

- k) Dar aviso dentro de 24 horas al Jefe directo y/o Jefe de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo.
- l) Todos los trabajadores deberán ser estrictamente **puntuales** con las horas de llegada. Se considerará falta grave que un trabajador marque o altere indebidamente el registro de asistencia de otro dependiente.
- m) 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.
- n) Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de Seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para la empresa. Excepto en el caso de inasistencia injustificada del trabajador cuyo costo le será descontado en su totalidad.
- o) Al retirarse del trabajo, dejar los objetos que están a cargo en sus correspondientes sitios y debidamente aseados.
- p) Todos los trabajadores serán responsables de la totalidad de máquinas, herramientas, implementos, repuestos y demás, a su cargo o que se les entreguen. En el caso de que exista una pérdida, hurto, extravío, daño u otro perjuicio de cualquier especie, y no sea posible responsabilizar individualmente a un dependiente, responderán conjuntamente todos los dependientes de la sección o del sector respectivo y su Jefe.
- q) Someterse al sistema de control de salida de las áreas de en la empresa con el objeto de prevenir pérdidas de materiales, herramientas y otros bienes y deslindar las correspondientes responsabilidades. Dicho sistema consistirá, fundamentalmente, en la revisión de los bultos o paquetes que los trabajadores porten consigo al momento de salir.
- r) Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la empresa.
- s) Deberá asimismo preocuparse que su área de trabajo se mantenga en orden, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidente a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- t) Todo encargado de vehículo será responsable que éste cuente con un extintor de polvo químico seco cargado, y un botiquín de primeros auxilios.
- u) Todo conductor de vehículo motorizado deberá adoptar en forma permanente sus documentos de conducir, identidad y credencial de la empresa.

ARTICULO 62º

Con respecto a los accidentes que le ocurran al trabajador este tiene las siguientes obligaciones:

- a) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe directo. Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al organismo Administrador del seguro dentro de las 24 horas de acaecido.
- b) En la denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente. Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador, la empresa y, en subsidio de esta, el accidentado o enfermo o sus derechos habientes o el médico que diagnostica la lesión, como igualmente el comité Paritario.
- c) 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 algún accidente acaecido a algún compañero aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión.
- d) Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el comité Paritario, Departamento de Seguridad, Jefes de los accidentados y Organismo Administrador del seguro lo requieran.
- e) Cada vez que ocurra un accidente con lesión que pueda significar más de una jornada del tiempo perdido, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, el Departamento de Seguridad y/o comité Paritario y estos a su vez podrán remitirlo al organismo Administrador conjuntamente con la respectiva denuncia.
- f) Prestar toda clase colaboración a las personas que efectúen la investigación de algún accidente.
- g) Todo accidente que sea denunciado a la Mutualidad (Organismo Administrador de la Ley de accidentes en donde la empresa está adherida), previo a la confección de la denuncia de accidente, el Jefe directo del accidentado, deberá llenar un formulario especialmente elaborado para tal efecto, el que se denomina "informe de accidente". Una vez hecha la investigación se procederá a la confección de la denuncia de accidente, si procediera. La persona que investigue y firme tal informe interno, dará testimonio que

el accidente se debió a consecuencia o con ocasión del trabajo, por lo tanto, se convertirá en testigo y avalará tales hechos.

- h) En caso de accidente de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la Comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la empresa, a objeto de que esta le extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- i) El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe directo

ARTICULO 63º

El trabajador que deba utilizar equipo de protección personal tendrá como obligación acatar lo siguiente:

- a) Todo trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporcione la empresa como guantes, anteojos, cinturones de seguridad y otros implementos, cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su Jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si este no le acomode o le moleste para efectuar el trabajo. O si se ha extraviado o deteriorado. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa y por lo tanto, no pueden ser vendidos canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.
- b) Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional la reposición será de cargo del trabajador.
- c) Velar para que los elementos de protección personal entregados a su cargo definitivamente o en forma transitoria se mantengan en buenas condiciones.

ARTICULO 64º

En los riesgos generales que las instalaciones poseen, el personal deberá acatar lo siguiente:

- a) Obedecer los avisos de Seguridad que advierten al personal los riesgos existentes.
- b) Respetar los pasillos de circulación, estaciones de almacenamiento y otros establecidos por la empresa.
- c) Mantener su lugar de trabajo limpio y ordenado.
- d) Cooperar con el jefe ante cualquier emergencia, tales como incendios, accidentes, terremotos, etc.
- e) Usar el pasamanos al bajar o subir por escaleras, especialmente si transporta objetos, **“Camine, ¡No corra!”**
- f) Velar porque los elementos contra incendios, se mantengan en los lugares establecidos, accesible y en buen estado. Cualquier anomalía deberá ser informada.
- g) Deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras y cualquier tipo de seguridad de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias lo requieran.

TITULO XVIII DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 65º

Se prohíbe a los Trabajadores de la empresa:

- a) Ingresar o permanecer en los lugares de trabajo antes o después de los horarios habituales, sin autorización escrita del jefe directo.
- b) Formar corrillos, usar audífonos musicales en los lugares de circulación de maquinaria o equipo, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que a juicio del supervisor, perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de Trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo.
- d) 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 o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.

- e) Revelar datos o antecedentes que hayan conocidos con motivos de sus relaciones con la empresa cuando se les hubiere encargado reservas sobre ellos.
- f) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- g) Dormir, comer o preparar comidas o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- h) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- i) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo la influencia de drogas o estupefacientes o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al Jefe inmediato quien resolverá si lo envía al Servicio Médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- j) Introducir bebidas alcohólicas en los recintos de la empresa.
- k) Solicitar a sus compañeros, sin autorización de la empresa, listas de suscripciones de cualquier naturaleza dentro de la jornada de trabajo.
- l) Sacar del recinto de la empresa, sin la debida autorización escrita, materiales, herramientas, útiles de trabajo u otros objetos de propiedad ajena.
- m) Aceptar regalos u otro tipo de beneficios de terceros, con motivo del cumplimiento de sus labores.
- n) Actuar o comprometerse en hechos que pudieran dañar el prestigio de la Empresa, su integridad y su buen nombre comercial.
- o) Dar en préstamo o tomar prestado dinero a interés entre trabajadores, en forma que produzca endeudamiento excesivo y repercuta en la calidad de vida laboral.
- p) Usar vestimentas inadecuadas o flotantes, calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras y presentarse en condiciones de desaseo personal.
- q) Portar cualquier tipo de armas en el trabajo, no siendo un elemento debidamente autorizado.
- r) Realizar juegos de manos, reyertas o violencia física entre el personal.
- s) Jugar dentro de los recintos del establecimiento.
- t) Ocultar los verdaderos motivos de un accidente o dificultar su investigación.
- u) Canjear, vender o sacar fuera de la Empresa, los elementos de protección entregados por la Empresa

para la seguridad de sus trabajadores, así como las herramientas a su cargo.

- v) Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
- w) Ajustar, reparar o lubricar maquinarias en movimiento.
- x) Botar restos de comida o trapos sucios al suelo, desagüe, servicios higiénicos y cualquier otro lugar que no sean recipientes que para este efecto existen dentro de los recintos de la empresa.
- y) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- z) Ocupar espacios bajo extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendio, existente en las instalaciones.
- aa) Expectorar al suelo.
- bb) Retirar o dejar fuera de operación los dispositivos de seguridad o higiene instalados en la empresa.
- cc) Destruir o deteriorar el material de propaganda visual sobre prevención de Accidentes.
- dd) Dejar clavos sobresalientes que puedan ser pisados por otras personas.
- ee) Realizar trabajos de altura sin estar debidamente amarrado con cinturón de seguridad y cabo de vida.
- ff) Usar escaleras en mal estado que no ofrecen seguridad por su inestabilidad.
- gg) Dejar aberturas en el piso, sin la protección adecuada.
- hh) Usar líquidos inflamables como gasolina o parafina, para limpiar equipos o piezas aceitadas, sin autorización del jefe respectivo.
- ii) Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro nivel superior.
- jj) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos periodos, falsificar adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- kk) Reemplazar a otro compañero en trabajos especializados sin la adecuada capacitación y autorización de la jefatura directa.
- ll) Desatenderse de las normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad, impartidas para un trabajo dado.
- mm) Queda prohibido reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto, si detectara fallas en estas es obligación del trabajador informar de inmediato a su

jefe directo, con el objeto de que sea enviado al servicio técnico evitando así mayor deterioro en estas.

ARTICULO 66º

Se estimará falta grave y constituirá “Negligencia inexcusable” cualquiera de los siguientes actos:

- a) No respetar o cumplir, en todas sus partes el presente Reglamento, tanto en lo que corresponda a sus derechos como a sus deberes.
- b) Realizar o promover violencia física entre los trabajadores.
- c) Trabajar bajo la influencia del alcohol o drogas.
- d) No utilizar el Elemento de Protección personal asignado en las labores que es necesario.
- e) Poner en peligro la vida o la de otro trabajador, conociendo la probable consecuencia de su acción.
- f) Las infracciones a las obligaciones y prohibiciones indicadas en los artículos 61; 62; 63; 64 y 65 precedentemente señalados.
- g) Obligar a un trabajador a efectuar un trabajo cuando existe un claro riesgo de accidente.

TÍTULO XIX

SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS

ARTICULO 67º

El artículo Nº20 del Decreto Supremo Nº 40, establece que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad deberá consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no cumplan con lo estipulado en cuanto a Normas de Seguridad e Higiene.

ARTICULO 68º

En efecto, dicho artículo señala textualmente:

“Art. Nº 20: El Reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo a lo dispuesto por el artículo Nº 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley Nº 16.744.

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 de salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el código sanitario."

ARTICULO 69º

Por lo tanto toda falta que cometa un trabajador por no acatar cualquiera de las normas de este reglamento, serán sancionadas en conformidad a lo dispuesto en el artículo precedente. Las faltas serán sancionadas de acuerdo a la gravedad de las mismas, guiándose por el siguiente criterio:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación por escrito,
- c. Amonestación por escrito con copia a la Inspección del Trabajo
- d. Octava parte de la remuneración diaria, más amonestación indicada en la letra b)
- e. Multa, esta no podrá exceder del 25 % de la remuneración diaria del trabajador, ó
- f. Caducidad del Contrato de Trabajo.

ARTICULO 70º

El trabajador afectado por la aplicación de alguna de las sanciones mencionadas podrá reclamar por escrito ante el superior jerárquico de la jefatura que impuso la sanción, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el momento en que ésta le haya sido notificada. El superior jerárquico podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, debiendo resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

ARTICULO 71º

Cuando se compruebe que un Accidente o Enfermedad Profesional se debió a **negligencia inexcusable del trabajador**, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo al procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quien lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTICULO 72º

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento deben entenderse incorporadas a los Contratos de

Trabajo individuales respectivos de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, tanto la empresa, el Comité Paritario y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el Código del Trabajo.

ARTICULO 73º

De la multa aplicada contenida en el artículo 69 se podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la resolución que confirmó la aplicación de la multa.

ARTICULO 74º

Lo establecido en el artículo 66 no impide a la empresa ejercer la facultad que otorgan las disposiciones legales vigentes para terminar el contrato de trabajo, si la gravedad de la falta cometida por el trabajador así lo aconseja.

De estas aplicaciones podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Para los efectos de terminar la aplicación de alguna de estas sanciones, el Jefe de la Unidad deberá solicitar a la Gerencia una relación de los hechos en forma verbal o escrita. La Gerencia decidirá en definitiva sobre la procedencia de la aplicación de la sanción, debiendo siempre, y previamente oír al trabajador afectado y recibir y ponderar los antecedentes que éste haga valer en su defensa.

TITULO XX

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN EL Art. 76 DE LA LEY N° 16.744

Y 77 MODIFICADO POR EL Art. 77 Bis DE LA LEY 19.394, Y LOS ARTICULOS 73, 76, 79, 80, 81, Y 93 DEL DECRETO SUPREMO 101 DE 1968. COMO ACTUAR

EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES

ARTICULO 75º

(art. 76 Ley 16744) La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

El accidentado o enfermo o sus derecho habientes, o el médico

que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité paritario de seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hubiesen ocasionado incapacidad para el trabajador o muerte de la víctima en la forma y con la periodicidad que señala el Reglamento (Decreto 101).

(art. 73 DS 101) Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

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

(art. 75 DS 101) La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

(art. 76 DS 101) Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud o sus continuadores legales, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

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

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

(art 77 bis ley 19.394) El trabajador afectado por el rechazo de una licencia médica o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud

Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basados en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el Organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización previsional, la mutualidad de empleadores, la caja de compensación de asignación familiar o la Institución de salud previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponde reembolsar, se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de éstas, en el momento de su otorgamiento, 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 resuelve que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que este 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 previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

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

(art. 79 DS 101) La comisión médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo N° 42 de la ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Área del S.N.S., en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

(art. 80 DS 101) Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la comisión.

Se 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.

(art. 81 DS 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 hubiera hecho por carta certificada, el Término se contará desde la recepción de dicha carta.

(art. 93 DS 101) Para los efectos de la reclamación ante la superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley, Los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará de la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

TITULO XXI DE LOS COMITES PARITARIOS

ARTICULO 76º

De acuerdo con lo establecido en el art. 66 de la Ley Nº 16.744 de 1968, y en el D.S. Nº 54 de 11 de Marzo de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que reglamenta la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios, en toda Empresa que trabajen más de 25 funcionarios se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Empresa y representantes de los Trabajadores, y cuyas decisiones serán obligatorias para la Empresa y los Trabajadores. Si la empresa tuviera faenas, Sucursales o agencias, distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 77º

Los Comités Paritarios estarán integrados por 3 representantes de la Empresa y 3 representantes de los Trabajadores; por cada miembro se designará otro de carácter suplente.

ARTICULO 78º

Para ser elegido miembro del Comité Paritario como representante de los Trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años;
- b) Saber leer y escribir;

- c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, Faena, Sucursal o agencia.
- d) Tener 1 año mínimo en la Empresa; y
- e) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores, o haber prestado servicios relacionados con la Prevención de Riesgos Profesionales durante un año.

No se aplicará el requisito previsto en la letra d) en aquellas Empresas o Establecimientos en que el 50% de sus Trabajadores, tengan menos de 1 año de permanencia.

ARTICULO 79º

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir en caso de duda si debe o no constituirse el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTICULO 80º

Es obligatorio, tanto para la Empresa como para cada Trabajador colaborar con el Comité Paritario, proporcionando las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTICULO 81º

Si en la Empresa existiere un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, aquella persona que dirija dicho Departamento formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que existan en la misma Empresa; con todo, esta persona no tendrá derecho a voto.

ARTICULO 82º

El Comité Paritario designará un Presidente y un secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

ARTICULO 83º

Los Comités Paritarios se reunirán en forma ordinaria, una vez al mes, y en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los Trabajadores y uno de la Empresa, o cuando lo requiera el Organismo Administrador; en todo caso el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Empresa ocurra un

accidente del trabajo.

ARTICULO 84º

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado.

Se deberá dejar constancia mediante Actas de lo tratado en cada reunión.

ARTICULO 85º

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurra un representante de los Trabajadores y un representante de la empresa, ambos titulares. Cuando a las sesiones del Comité no concurran todos los representantes laborales o de los Trabajadores se entenderá que los asistentes dispondrán de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

ARTICULO 86º

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría; en caso de empate deberá solicitarse la intervención del Organismo Administrador del Seguro.

ARTICULO 87º

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

ARTICULO 88º

Cese de participantes o del Comité.

Cesarán en los cargos de los Comités, las personas que dejen de prestar sus funciones a la Empresa, o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada. Esta situación será comunicada de manera formal a la Mutualidad en un plazo no superior a las 48 horas.

ARTICULO 89º

Los miembros suplentes reemplazarán a los titulares en caso de impedimento o vacancia del cargo.

En el caso que sea necesario reconstituir un Comité Paritario por no funcionamiento, se notificará de esta decisión por escrito a la Mutualidad, aportando la información o el motivo por el cual se ha tomado esta decisión, lo mismo ocurrirá en el caso de existir un aforado dentro del comité paritario, apelando a lo descrito en la ORD 2929 /77 Dictamen Ordinario 3672/225 de 26/07/93 de la Dirección del Trabajo.

ARTICULO 90º

“En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios, Gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y solo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de estos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.”

ARTICULO 91º

El comité paritario deberá actuar en forma coordinada con el Departamento de P. R. P. de la empresa. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá sin ulterior recurso, el organismo administrador del seguro.

ARTICULO 92º

Si en la empresa por el número de trabajadores que ocupa, no está obligada a contar con un departamento de P.R.P. deberá solicitar asesoría técnica para el funcionamiento de su o de sus Comités de los organismos especializados del servicio de Salud, del organismo administrador del seguro o de otras organizaciones privadas o personas naturales a quienes el servicio de salud haya facultado para desempeñarse como experto en prevención de Riesgos.

ARTICULO 93º

Son funciones del Comité Paritario:

- a) Asesorar e instruir a los Trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- b) Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa como de los Trabajadores de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad;
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa;
- d) Decidir si un accidentado o una enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador;
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro; y

- g) Promover la realización de cursos de adiestramientos destinados a la capacitación profesional de los Trabajadores en Organismos públicos o privados.

ARTICULO 94º

El trabajador que haga una sugerencia, que sea acogida por el comité paritario y llevada a la práctica, podrá ser acreedor a un estímulo otorgado por la empresa, sin perjuicio de ello, se anotará como acción meritoria en su hoja de servicio.

ARTICULO 95º

Vigencia

Los Comités Paritarios permanecerán en funciones hasta el término de la Faena o por un plazo de dos años, contados desde el día siguiente a la elección, y será necesario realizar elecciones de los mismos mientras la empresa supere los 25 trabajadores.

ARTICULO 96º

Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley Nº 16.744 y al Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 11 de marzo de 1969.

ARTICULO 97º

La seguridad en las faenas de la empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencia sobre los programas de seguridad, las normas de seguridad, las decisiones de los comités paritarios, las condiciones generales de trabajo, y en general las ideas que puedan tener para mejorarlas.

D.S. N º 40 de Febrero 1969 TITULO VI De la Obligación de informar de los Riesgos Laborales – DERECHO A SABER

ARTICULO 98º

Los empleadores tienen la obligación de informar oportunamente 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 deben 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 prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Es por lo anterior, que las disposiciones que a continuación se detallan son obligatorias para cada uno de los trabajadores de la empresa, y han sido justamente establecidas para prevenir riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que pudieren afectar a los trabajadores de la empresa, o los bienes situados de esta.

Consideramos el accidente en su conjunto tanto el que causare lesión o daño a la propiedad como un síntoma de ineficiencia que atenta al patrimonio de todos, por lo que es obligación de cada integrante de la empresa el combatirlos, controlarlos y llevarlos a su mínima expresión.

Para lograr tal objetivo es imprescindible que tanto el sector laboral, como el patronal realicen una acción mancomunada y de estrecha colaboración, en el control y supresión de las causas que provocan accidentes y enfermedades.

Por tanto lo anteriormente enunciado la empresa exige de cada uno de sus trabajadores una participación activa y constante en todo lo relacionado a prevención de riesgos de accidentes, y la omisión de cualquiera de las exigencias que a continuación se indican, como también aquellas que se emitan, con el objeto de evitar accidentes, será considerada como una falta gravísima del infractor, quedando sujeto a lo estipulado en la legislación vigente.

ARTICULO 99º

La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través del Comité Paritario y de las jefaturas.

ARTICULO 100º

El empleador mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

ARTICULO 101º

Para cumplir con la información que oriente a los trabajadores sobre los riesgos laborales existentes y las medidas preventivas, entregamos la siguiente información:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Tránsito por igual o distinto nivel	Esguinces Fracturas Heridas Contusiones	-Evitar correr por pasillos y/o Escalas -Al subir o Bajar por escalas, no llevar ambas manos ocupadas -Al llevar objetos asegurarse de tener siempre buena visibilidad
Manejo de Materiales	Sobreesfuerzo Golpes Daño al material	-Transporte de material en forma adecuada -Uso del equipo de protección necesario -Mantener el orden y la limpieza Levantar materiales doblando rodillas
Manejo de Herramientas	Esguinces tendinitis Cortes Amputaciones	-Inspección de las herramientas -Utilización adecuada de herramientas -Orden y clasificación en su almacenamiento -Uso del equipo de protección necesario

Incendio	Quemaduras Pérdidas totales	- Prohibición de fumar en zonas restringidas -Para desconectar un cable desde un enchufe, tire de la clavija y no del cable - Antes de encender un artefacto a gas, verificar la presencia de "fugas" - Almacenamiento de combustibles en zonas ventiladas -Orden y limpieza permanente
----------	--------------------------------	---

PARA EVITAR EL PELIGRO QUE REPRESENTA EL DESORDEN Y EL MAL ALMACENAMIENTO

- En trabajos de carpintería todo trabajador deberá velar que toda su zona permanezca ordenada, limpia de despuntes o maderas con clavos o elementos punzantes que puedan lesionarlo a él o a sus compañeros.

- Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente, en caso de siniestros.
- Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.
- Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá procurar despejarla de excedentes de materias primas, despuntes, etc.
- El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales, etc., se harán en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, ni mucho menos atochar las vías de circulación.

PARA CONTROLAR EL PELIGRO EN SUPERFICIES DE TRABAJO

- Todo carpintero deberá velar que en la construcción de superficie de trabajo, éstas queden sólidamente construidas y de acuerdo a las especificaciones y normas vigentes, cualquier desperfecto que notare deberá comunicarlo a su jefe directo y a la vez lo indicará a través de alguna señalización a los demás trabajadores con el objeto que no sea usada.
- Todo trabajador deberá revisar cualquier superficie de trabajo transitoria que fuere a usar, antes de iniciar la labor encomendada, con el objeto de constatar que dichas superficies cumplan las normas vigentes y que presentan riesgos de accidentes.
- En la construcción de andamios cualquiera sea su tipo, los encargados de su ejecución tendrán la obligación de velar que su construcción cumpla con todas las especificaciones técnicas que las normas de seguridad especifiquen.
- cualquier desperfecto que notaren deberán comunicarlo a su jefe directo.
- En los trabajos de albañilería se deberán usar los andamios o superficies de trabajo diseñado para tal efecto, quedando cualquier material o sistema que atente contra la integridad del trabajador. Se exigirá además el uso de guantes adecuados y todos los elementos de protección personal que la empresa proporcione para la integridad del trabajo.
- El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento

defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

PARA CONTROLAR EL PELIGRO DE TRABAJAR EN ALTURA

- Es obligación de todo trabajador que trabaje en altura, el uso de cinturón de seguridad, si no contare con dicho elemento no podrá realizar su trabajo, si no acatare esta disposición, él será el único responsable de cualquier accidente que le ocurriere con causa de dicha omisión.

CON EL FIN DE EVITAR ACCIDENTES CON HERRAMIENTAS Y MAQUINARIAS

- Todo operador de maquinarias es responsable del estado de la máquina a su cargo, antes de usarla, deberá revisar visualmente que esta cuenta con todos sus dispositivos de seguridad, que su estado mecánico esta bueno al igual que su sistema eléctrico y que no presente riesgos de accidentes con lesión o daños materiales.
- En caso de cualquier desperfecto deberá comunicarlo de inmediato a su jefe directo, y además dejar constancia escrita.
- Los trabajadores que manejen herramientas, tales como: martillos, limas o cinceles, etc., deberán mantenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones.
- Los trabajadores revisarán cada vez que hagan uso de las máquinas a su cargo, la limpieza necesaria para poder así laborar en una nueva oportunidad con elementos en perfectas condiciones de seguridad.
- En los casos que el trabajador detecte alguna irregularidad en el funcionamiento de estas máquinas, deberá informar de inmediato a su jefe directo.
- Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier imprudencia o bromas de terceros que, al poner en movimiento la máquina, crea condiciones inseguras.
- Esta misma precaución deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.
- El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberá reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomaran las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueo

los sistemas de manera que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

CON EL FIN DE EVITAR UN POSIBLE INCENDIO

- Todo trabajador deberá conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo, como así mismo, de cualquier otro equipo de seguridad.
- El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.
- Deberá darse cuenta al jefe inmediato y al comité Paritario inmediatamente después de haber ocupado un extintor, para proceder a su recarga.
- No podrá encenderse fuegos cerca de los elementos combustible o inflamable, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, parafina, bencina, etc. Aunque se encuentren vacías.
- Se prohíbe la acumulación de basuras, especialmente guapos o trapos con aceites, diluyentes o grasas en los rincones, bancos de trabajo, casilleros individuales, ya que estos elementos suelen arder por combustión espontánea.
- Se prohíbe a todo trabajador encender fuegos en lugares o zonas no destinados para ese efecto, cualquiera sea el motivo que se adujere para tal efecto.

PARA EVITAR INFECCIONES

Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de Higiene en la empresa, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminantes y atraer moscas y/o roedores.

- Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos a que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, etc. Debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.
- Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comidas, etc. Los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados.
- Los trabajadores deberán en su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergente, prohibiéndose el uso de aserrín, guape o trapos que puedan tapar los desagües y producir condiciones antihigiénicas.

TITULO XXII
LEY 20.005, ACOSO SEXUAL DE LA INVESTIGACION Y SANCION
DEL ACOSO SEXUAL

Con la publicación en el diario oficial de la Ley 20.005.- que dice relación con el acoso sexual en el trabajo. Se anexa el siguiente resumen de dicha Ley al Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad industrial de Avant Servicios Integrales S.A.

Ley 20.005 que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, a los artículos 2º; 153º; 154º; 160º; 168º; 171º; 425º y agregó el Título IV al Libro II, sobre investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo.

ARTICULO 102º

Procedimiento en caso de acoso sexual

Definiciones:

1. **COERCION SEXUAL:** Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (A vía de ejemplo podemos mencionar: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo) implicando un abuso de poder.
2. **PROPOSICIONES SEXUALES NO CONSENTIDAS:** Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.
3. **MANIFESTACIONES HABITUALES DE ACOSO SEXUAL:** Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

ARTICULO 103º

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

Nivel 1. Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2. Acoso moderado, no verbal sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3. Acoso medio fuerte, verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4. Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5. Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

ARTICULO 104º

Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos como el acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTICULO 105º

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias. La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen

inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 106º

La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y RUT. del denunciante y/o afectado, 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 horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTICULO 107º

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

ARTICULO 108º

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 destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTICULO 109º

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

ARTICULO 110º

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

ARTICULO 111º

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.

ARTICULO 112º

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran podrían ser, entre otras: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta un descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a dispuesto en el Título XIII, Artículo Nº 33 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 No. 1, letra b del Código del Trabajo, es decir terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTICULO 113º

El informe y las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el décimo quinto día contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día siguiente al término de la investigación.

ARTICULO 114º

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

ARTICULO 115º

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

ARTICULO 116º

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una

multa, es decir podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTICULO 117º

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

ARTICULO 118º

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

El texto íntegro de la Ley 20.005.- está a disposición de los trabajadores en Recursos Humanos de la empresa.

TITULO XXIII

De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual (LEY 20.001).

Con la publicación en el diario oficial de la Ley 20.001.- que regula el peso máximo de carga humana. Se anexa el siguiente resumen de dicha Ley al Reglamento, Orden, Higiene y Seguridad Industrial de Avant Servicios Integrales S.A.

Artículo 44º Bis

- a) En aquellos trabajos en que es necesario transportar, sostener, levantar, colocar, empujar, traccionar, portar o desplazar pesos superiores, el trabajador deberá procurar los medios mecánicos dispuestos para tal fin, tal como, horquillas, grúas, transpaletas, carros de arrastre, entre otros. En caso de ausencia de elementos mecánicos o estados defectuosos, deben ser informados en forma inmediata a su superior jerárquico.
- b) En aquellos trabajos en que es necesario transportar, sostener, levantar, colocar, empujar, traccionar, portar o desplazar pesos superiores a 50 KILOGRAMOS, el trabajador deberá USAR OBLIGATORIAMENTE los medios mecánicos dispuestos para tal fin, tales como

horquillas, grúas, transpaletas, carros de arrastre, entre otros. En caso de ausencia de elementos mecánicos o estados defectuosos, deben ser informados en forma inmediata a su superior jerárquico.

- c) Los menores de 18 años y mujeres en caso de llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar cargas superiores a 20 KILOGRAMOS, deberán USAR OBLIGATORIAMENTE ayudas mecánicas tales como horquillas, grúas, transpaletas, carros de arrastre, entre otros.

a) De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual (ley 20.001)

Artículo 50º Bis

- a) Queda prohibido a todo trabajador levantar carga de peso superior a 50 kilogramos sin ayudas mecánicas, tales como horquillas, grúas, transpaletas, carros de arrastre, entre otros.
- b) Queda prohibido a las mujeres y a los menores de 18 años, llevar, cargar, arrastrar o empujar manualmente cargas superiores a 20 kilogramos.
- c) Queda prohibido estrictamente las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

ARTICULO 119º

1. Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.
2. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.
3. La empresa velará para que en la organización de las faenas se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual de cargas.
4. Asimismo, la empresa procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud. La misma formación es señalada en las recomendaciones para el manejo manual de materiales y prevención de lesiones por sobreesfuerzo.

5. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.
6. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.
7. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

TITULO XXIV

LEY N° 19.419, REGULA ACTIVIDADES QUE INDICA RELACIONADAS CON EL TABACO.

ARTICULO 120º

Para efectos del presente Reglamento y de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 7° de la Ley N° 19.419, se establece la prohibición absoluta de fumar en cualquier dependencia de la empresa salvo las demarcadas y señalizadas para tal efecto.

ARTICULO 121º

El no cumplimiento de esta disposición será sancionado de acuerdo a lo establecido en el Título XIX del Presente Reglamento

XXV

DEL CONSUMO Y USO DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTICULO 122º

La empresa, de acuerdo a su Política, considera una actitud temeraria desde el punto de vista de la Prevención, el hecho de mantener, comercializar o consumir, sustancias ilícitas llámese estas alcohol, marihuana, cocaína, pasta base, o cualquier tipo de drogas. Por lo tanto se considerará una falta grave a sus obligaciones contractuales con la Empresa, el hecho de ser sorprendido introduciendo, consumiendo o vendiendo este tipo de sustancias.

ARTICULO 123º

La empresa se ha propuesto una serie de conductas que prioritariamente se deberán prevenir al interior de ella:

CONDUCTAS QUE SE DEBEN PREVENIR EN EL TRABAJO

- El consumo-problema de alcohol: evitar el consumo de alcohol previo o durante la jornada laboral.
- El consumo de drogas legales: evitar el consumo de psicotrópicos (medicamentos tranquilizantes y estimulantes) sin prescripción de un médico tratante.
- El consumo de drogas ilegales: evitar el consumo de marihuana, cocaína, pasta base y otras drogas ilícitas en el trabajo y fuera de éste.
- El acceso a drogas en el lugar de trabajo y la presencia de microtráfico entre los trabajadores.

ARTICULO 124º

Las sanciones para esta falta serán las mencionadas en el Título XIX Artículos 69º al 74º, sin perjuicio de la potestad de la Empresa de prescindir de sus servicios si el trabajador se negare a seguir las indicaciones de la Empresa.

ARTICULO 125º

El trabajador, el jefe directo, Integrante del Comité Paritario o cualquier trabajador de la Empresa, tendrá la obligación de denunciar la detección de un trabajador comercializando, regalando, promoviendo el consumo o en estado de intemperancia producto de haber consumido sustancias ilícitas. Esta acusación tendrá el carácter de anónima para preservar la seguridad del denunciante.

ARTICULO 126º

La Gerencia General será la encargada de proceder ante un caso de esta magnitud.

ARTICULO 127º

La Empresa se reserva el derecho de realizar exámenes de Alcotest o de consumo de estupefacientes a cualquier trabajador de ella, sin que ello signifique un desmedro en la dignidad del trabajador, realizando estos exámenes de manera periódica y aleatoria.

Además en caso de que algún trabajador se vea involucrado en un incidente, ya sea con lesiones a las personas y/o daño a la propiedad deberá ser sometido a un test de alcohol y drogas inmediatamente después de ocurrido el evento.

ARTICULO 128º

Cuando la Empresa se vea enfrentada a un caso de esta naturaleza, se actuará de la siguiente forma:

La empresa podrá en todo momento disponer la realización de exámenes de medicina preventiva, y de otros especiales, tanto físicos como mentales, para asegurarse de que sus trabajadores tengan una condición de salud física y psíquica compatible con las tareas que les son encomendadas. La negativa a practicarse estos exámenes o entregar sus resultados a RRHH por parte del trabajador, fundada en cualquier razón, será considerada como una causal de cesación inmediata del contrato de trabajo imputable al trabajador que no dará derecho a indemnización alguna. Precisamente por lo mismo no se podrá alegar ni considerar como discriminatorio o vejatoria la circunstancia de exigir la práctica de cualquier tipo de exámenes médicos y la entrega a la empresa de sus resultados.

ARTICULO 129º

La Empresa, sin perjuicio de lo estipulado en el Presente Reglamento, podrá denunciar a la policía a los trabajadores que hayan o estén involucrados en una red de Micrográfico al interior de las dependencias, para que esta sea investigada si ello es causal de problemas como Robos, hurtos, riñas, daños, accidentes, etc. o afecta directamente a la producción, imagen o accidentalidad en el interior de las faenas.

TITULO XXVI

PREVENCION Y COMBATE DE INCENDIOS.

(Se transcribe íntegro el TITULO III - PARRAFO III Artículos 44 al 52, del D. S. 594 De la Prevención y Protección contra Incendios, incluidas las modificaciones introducidas por el D.S. 201)

(Artículo 44 D.S. 594): En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

El control de los productos combustibles deberá incluir medidas tales como programas de orden y limpieza y racionalización de la cantidad de materiales combustibles, tanto almacenados como en proceso.

El control de las fuentes de calor deberá adoptarse en todos aquellos lugares o procesos donde se cuente con equipos e instalaciones eléctricas, maquinarias que puedan originar fricción, chispas mecánicas o de combustión y/o superficies calientes, cuidando que su diseño, ubicación, estado y condiciones de operación, esté de acuerdo a la reglamentación vigente sobre la materia.

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

(Artículo 45 D.S. 594): Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el artículo 46 DS 594.

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el decreto supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

(Artículo 46 D.S. 594): El potencial de extinción mínimo por superficie de cubrimiento y distancia de traslado será el indicado en la siguiente tabla:

Superficie de cubrimiento máxima	Potencial de extinción mínimo	Distancia máxima de traslado del extintor (m)
150	4	9
225	6	11
375	10	13
420	20	15

El número mínimo de extintores deberá determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima

del extintor indicada en la tabla precedente y aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente.

Podrán utilizarse extintores de menor capacidad que los señalados en la tabla precedente, pero en cantidad tal que su contenido alcance el potencial mínimo exigido, de acuerdo a la correspondiente superficie de cubrimiento máxima por extintor.

En caso de existir riesgo de fuego clase B, el potencial mínimo exigido para cada extintor será 10 B, con excepción de aquellas zonas de almacenamiento de combustible en las que el potencial mínimo exigido será 40 B.

(Artículo 47 D.S. 594): Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.

(Artículo 48 D.S. 594): Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

(Artículo 49 D.S. 594): Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

(Artículo 50 D.S. 594): De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes Tales como: Madera, papel, género, etc.	Agua presurizada, Espuma, Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, Tales como: Grasas y materiales similares.	Espuma, Dióxido de carbono (CO ₂), polvo químico seco ABC –BC

CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂), Polvo químico seco ABC – BC
CLASE D Metales combustibles Tales como sodio: Titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

(Artículo 51 D.S. 594): Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

(Artículo 52 D.S. 594): En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas, la autoridad sanitaria podrá exigir un sistema automático de detección de incendios.

Además, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger.

Se indican algunas acciones para el correcto uso de los extintores:

TÉCNICA DE USO (Método de los 4 pasos)

- 1er. Paso Sacar el extintor del soporte.
- 2do. Paso Dirigirse a la proximidad del fuego.
- 3er. Paso Sacar el pasador de seguridad.
- 4to. Paso Presionar el gatillo y dirigir el chorro a la base del fuego, en forma de abanico.

IMPORTANTE

En lugares abiertos, la persona que esté operando el extintor debe dar la espalda al sentido del viento.

Los extintores de espuma química (Light Water) y de Agua a Presión o Corriente son conductores de la electricidad; por lo tanto NO DEBEN EMPLEARSE EN FUEGOS de Equipos, Maquinarias e Instalaciones Eléctricas, a menos que exista la seguridad y certeza que se han desenergizado las Instalaciones, Máquinas y Equipos afectados, desconectando las palancas en los Tableros Generales de luz y fuerza.

Los extintores de agentes halogenados (halon 1211 y otros que contengan BCF), no deben usarse porque causan daño a la capa de ozono y peligra el operador por el desplazamiento de oxígeno que provoca, además existe un acuerdo de la Organización Mundial de la salud del año 1986, que Chile también suscribió.

Las zonas donde se permite fumar se encuentran debidamente señalizadas y cuentan con un procedimiento aprobado por la empresa y el Comité Paritario. Cada zona cuenta con señalización y está habilitada con ceniceros para ese fin. La prohibición cuenta para todo quien ingrese a la empresa.

El Trabajador que labore con productos químicos deberá tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras e intoxicaciones, empleando delantales, guantes, mascarillas y, en general, todo aquel elemento de protección que la Empresa señale.

TITULO XXVII

LEY NUM. 20.096 Establece normas para la protección a los trabajadores expuestos a radiación ultravioleta.

ARTICULO 130º

Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley Nº 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes Nº 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.

La empresa entregará (según sea necesario): Bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, los cuales deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.

TITULO XXVIII

DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

ARTICULO 131º

Cuando la Empresa, el Organismo Administrativo o el Comité Paritario lo estimen necesario o conveniente, podrán enviar al Trabajador a un examen médico con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud; el tiempo que se ocupe en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.

Todo Trabajador al ingresar a prestar servicios a la Empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional; de igual modo la Empresa podrá exigir de dicho Trabajador un examen médico en dicho sentido.

Se considerará necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que el trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud; será especialmente necesario dicho control en el caso de Trabajadores que se desempeñen con ruidos, polvo, humedad, mala iluminación, baja o alta temperatura, tensión nerviosa.

El Trabajador estará obligado a aceptar la realización del examen y deberá cumplir con las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

El Trabajador deberá dar cuenta a su Jefe inmediato sobre cualquier molestia o estado inconveniente que lo afecte; igualmente, deberá comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto contagiosas

XXIX
IGUALDAD DE REMUNERACIONES

Procedimiento de reclamo ante denuncias por diferencias en remuneraciones basadas en el género.

ARTICULO 132º

La empresa resguardará el derecho de todo trabajador a no sufrir discriminaciones por remuneraciones por género, respetando siempre el principio de no discriminación establecido en la constitución política. Art. 2 del Código del Trabajo y Ley 20.318.-

A objeto de dar efectivo cumplimiento al principio antes señalado, el empleador establecerá un registro especial por cargos o funciones existentes al interior de la empresa, señalando sus características técnicas esenciales.

En función de la Ley Nº **20.348** que resguarda el derecho de igualdad en las remuneraciones, entre hombres y mujeres se establece el siguiente procedimiento:

- La trabajadora que considere que ha sido discriminada por su condición de mujer y que prestando los mismos servicios y cumpliendo las mismas funciones en cargos iguales a los de un hombre percibe menos remuneraciones podrá manifestar este reclamo por escrito, enunciando en el los hechos y circunstancias necesarias que justifiquen su inquietud, este reclamo lo puede hacer llegar de manera formal a la Subgerencia de Recursos Humanos de la empresa.
- Acogido y analizado el reclamo por escrito, la empresa entregará a la trabajadora por escrito los elementos en que se funda para establecer la diferencia en las remuneraciones, si es que estas existiesen efectivamente. Esta respuesta en ningún caso excederá el plazo de 30 días desde la fecha de recepción de la comunicación de la trabajadora.
- Si con todo, si la respuesta entregada por la empresa a la trabajadora, no le es satisfactoria, esta podrá hacer uso del Procedimiento de Reclamos indicado en el Título IX del presente Reglamento o dirigir sus inquietudes a la inspección del trabajo correspondiente.

A contar del 19 de enero de 2010, además debe estar incluido el registro de cargos o funciones con sus características técnicas esenciales. El que se detalla a continuación:

REGISTRO DE CARGOS AVANT SERVICIOS INTEGRALES S.A.

CARGO VIGENTE	RESPANSABILIDADES GENERALES	REPORTA A
ANALISTA CONTABLE	Aplica conocimientos en labores propias del área contable.	CONTADOR GENERAL
ANALISTA COMPRAS	Responsable de desarrollar las actividades asignadas y aplicar sus conocimientos en la compra de acuerdo a su área de formación técnica.	JEFE DE AREA/SUBGERENCIA
ANALISTA RRHH	Responsable de desarrollar las actividades de RRHH asignadas y aplicar sus conocimientos de acuerdo a su formación apegadas a la Ley laboral.	SUBGERENTE RRHH
ANALISTA IMPORTACIONES	Realiza aplicación de conocimientos de comercio exterior, sigue y cumple procedimiento del área	JEFE DE AREA/SUBGERENCIA
ASISTENTE INFORMATICA	Realiza Soporte y asesora en la solución de problemas de instalación y o aplicación informática.	JEFE DE AREA/SUBGERENCIA
ASISTENTE ADM. COBRANZAS	Realiza labores administrativa, para área específica en Cobranzas	JEFE DE AREA/SUBGERENCIA
ASISTENTE DE TELEMARKETING	Aplica y ejecuta ventas telefónicas y planes de acción en telemarketing	JEFE DE AREA

JUNIOR	Realiza tareas de apoyo administrativo y operacional de la distintas áreas, depósitos en e instituciones financieras y tramites en general.	SUBGERENCIA/SUPERVISOR
CAJERO	Responsable de los valores y documentos de una sucursal y la parte administrativa de la misma.	JEFE SUCURSAL/SUBGERENCIA
CHOFER DE REPARTO	Responsable del traslado de mercaderías a las distintas sucursales y terminales de despacho.	JEFE SUCURSAL/SUPERVISOR
CONTADOR GENERAL	Responsable de implementación, desarrollo y evaluación de acciones de contabilidad General.	GERENTE/SUBGERENCIA
BODEGUERO	Responsable de la descarga de camiones, así como, del almacenaje de mercaderías en Bodega,	SUPERVISOR DE BODEGA/SUPERVISOR/SUBGERENCIA
GERENTE GENERAL	Liderar acciones para asegurar ingresos y rentabilidad del negocio.	DIRECTORIO
JEFE DE AREA	Responsable de dirigir al equipo de trabajo de un área específica y asegurar os aspectos técnicos y la calidad del trabajo.	SUBGERENTE
SUBGERENTE DE ADMINISTRACION	Responsable de dirigir al equipo de administración asegurando los aspectos técnicos y la calidad del servicio	GERENTE GENERAL
SUBGERENTE DE RRHH	Responsable de implementación,	GERENTE GENERAL

	desarrollo y evaluación de acciones de RRHH	
JEFE DE SUCURSAL	Responsable de una Sucursal; Técnica, administrativa, operativa y comercialmente.	SUBGERENCIA/SUPERVISOR
JEFE INFORMATICA	Responsable de dirigir el equipo de informática, a cargo de todos los procesos de gestión computacional de la empresa.	GERENCIA/SUBGERENTE
MECANICO PANERO	Responsable de revisión visual e instrumental de neumáticos y actuar de acuerdo a procedimiento específico solicitado.	JEFE SUCURSAL/SUPERVISOR
PERSONAL DE LAVADO	Ejecutar actividades de lavado principalmente, pudiendo también ejecutar montajes y cambios de aceite.	JEFE DE SUCURSAL
OPERADOR DE SERVICIOS	Ejecutar actividades operacionales en la recepción de vehículos y procesos de montajes de neumáticos, cambios de aceite y lavados.	JEFE DE SUCURSAL
VENDEDOR A TERRENO	Responsable de desarrollar las actividades de venta fuera de un local y reportar diariamente sus notas de ventas para aprobación de estas.	JEFE DE SUCURSAL
SUBGERENTE	Liderar acciones para asegurar ingresos y rentabilidades de la empresa.	GERENTE GENERAL

SUPERVISOR	Dirigir el equipo de trabajo, asegurar aspectos técnicos en la venta de repuestos y resguardar la calidad de los distintos servicios ofrecidos por la empresa de todas las sucursales de venta.	JEFE/SUBGERENTE/ GERENTE
SUPERVISOR DE BODEGAS	Dirigir a Bodegueros de cada sector tanto, en los sectores de entrada como los de salida de mercaderías, asegurar aspectos técnicos y aplicación de normativas respecto a almacenaje e inventarios	SUPERVISOR/JEFE DE BODEGA
TENICO EN ALINEACION	Responsable de ejecución del servicio de vehículos de flota, de acuerdo a las condiciones técnicas establecidas para cada vehículo.	JEFE DE SUCURSAL
VENDEDOR DE MESON	Ejecutar actividades generales de Ventas de una Sucursal de Repuestos	JEFE DE SUCURSAL
MAESTRO RECAUCHAJE	Ejecutar actividades operacionales en la planta de recauchares de neumáticos, ejecuta procesos de montaje de neumáticos.	JEFE DE SUCURSAL

TITULO XXX
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 133º

El presente Reglamento entrará a regir a contar del momento que el Servicio de Salud del Ambiente de la Región Metropolitana, en

cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 153 inciso 2° de Código del trabajo haya recepcionado copia de este reglamento.

Se hace presente, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Supremo N° 40 del año 1969 del ministerio del trabajo y Previsión Social, este reglamento no requiere aprobación previa del Servicio de Salud, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras que le asisten.

Luego debe ser puesto en conocimiento del personal de la empresa por intermedio de los medios de comunicación

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

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN
HIGIENE Y SEGURIDAD

RECIBI DE **AVANT SERVICIOS INTEGRALES S.A.**, UNA COPIA DEL
REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, EL CUAL ME
COMPROMETO ACATAR Y CUMPLIR INTEGRAMENTE.

DEJO PRESENTE QUE DICHO EJEMPLAR ME FUE ENTREGADO EN
FORMA GRATUITA.

NOMBRE DEL
TRABAJADO: _____

RUT: _____

FECHA DE
ENTREGA: _____

p.p. EMPRESA
FIRMA DEL TRABAJADOR

CC: Archivo