

# REGLAMENTO DE ORDEN

## **TÍTULO I** **PREAMBULO**

El presente Reglamento Interno contiene y regula las relaciones contractuales de la empresa, con los trabajadores que en ella prestan sus servicios, en el ámbito estrictamente laboral, y las relaciones laborales de los trabajadores entre sí, las que deben fundarse en un ámbito de mutuo respeto a los derechos y dignidad de las personas. En este orden de ideas, se establecen las obligaciones, prohibiciones y condiciones de trabajo a que debe ceñirse el personal dependiente de esta empresa en relación con sus labores y permanencia en la misma, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales y reglamentarias actualmente vigentes o se dicten en el futuro.

Este Reglamento debe tenerse como complementario de los respectivos contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores de la empresa, por lo que, por consiguiente, el personal está obligado al estricto y fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. Desde su ingreso a la empresa, los trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este Reglamento, debiéndose dejar expresa constancia en sus contratos de trabajo, del deber de conocerlo y cumplirlo. Para este efecto, la empresa proporcionará a cada trabajador un ejemplar de este documento.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

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

## **TÍTULO II** **CONDICIONES DE INGRESO A LA EMPRESA.**

**ARTICULO 1°.** - Toda persona interesada en ingresar como trabajador a la empresa deberá presentar y acreditar los siguientes requisitos:

1. Certificación que acredite el cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio o que acredite situación militar al día, según corresponda, cuando se trate de varones mayores de 18 años.
2. Finiquito de último empleador.
3. Certificado de estudios del último año rendido, o título profesional, o estudios que sean pertinentes cuando el cargo a desempeñar lo requiera.
4. En caso de personal clínico debe presentar título legalizado con la frase "copia fiel al original tenido a la vista" y estar inscrito en la superintendencia de Salud.
5. Certificado de estudios del último año rendido, o título profesional, o estudios que sean pertinentes cuando el cargo a desempeñar lo requiera.
6. Certificado de afiliación vigente la Administradora de Fondo de Pensiones, AFP, y, en su caso, en Isapre.
7. Salud compatible con el trabajo a desempeñar, acreditada mediante certificado médico. Para este efecto, la empresa podrá solicitar certificación médica o disponer el postulante se someta al examen médico pre-ocupacional que requiera el trabajo al que postula.
8. Si fuere casado, certificado de matrimonio y certificado de nacimiento de los hijos que haya reconocido o reconocerá como causantes de asignación familiar; para el trámite de la autorización de pago de dichas cargas familiares.
9. Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita y firmada por su padre o madre, o guardadores legales.
10. Certificado de Residencia actualizado.

11. Cualquier otro antecedente que la empresa estime necesario y que tenga el carácter de imprescindible, según su propia calificación para poder celebrar el contrato de trabajo.

**ARTICULO 2°.** - Las variaciones que sufran los antecedentes personales del trabajador que haya presentado al ingresar a la empresa, con posterioridad a su incorporación, tales como domicilio, estado civil, y otros, deberá comunicarlos a ésta en cuanto se produzcan, con las certificaciones o comprobantes respectivos.

La comprobación posterior a la incorporación del trabajador de que para ingresar a la empresa empleó o presentó documentos falsos o adulterados, o información falsa, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo.

**ARTICULO 3°.** - La empresa mantendrá reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

### ***TITULO III***

#### ***DEL CONTRATO DE TRABAJO.***

**ARTICULO 4°.** - **Todo** trabajador ingresado a la empresa deberá suscribir el respectivo contrato de trabajo, en un máximo de **15 días** contados desde su incorporación, el que será de plazo fijo, por obra, o indefinido, según lo determine el empleador.

Si se trata de contrato por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a treinta días, el contrato deberá constar por escrito en un plazo de **5 días** contados desde dicha incorporación. Un ejemplar del contrato quedará en poder del trabajador.

**ARTICULO 5°.** - **El** Contrato de Trabajo de la empresa deberá contener a lo menos las estipulaciones ordenadas por la ley. Todas las modificaciones que se le introduzcan se harán firmadas por ambas partes al dorso del contrato, o bien, en un anexo.

**ARTICULO 6°.** - Conforme a lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades operativas, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea postergando o anticipando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente a los trabajadores con 30 días de anticipación a lo menos.

**ARTICULO 7°.** - Los menores de 18 años y que sean mayores de 15 podrán celebrar contrato de trabajo con la empresa, siempre que cuenten con las autorizaciones y estudios que ordena la ley, en el artículo 13 del Código del Trabajo. En ningún caso se celebrará contrato de trabajo con un menor de 15 años. La mujer casada menor de 18 años no requerirá la autorización a que se refiere la disposición legal recién citada.

Los menores de 18 años sólo podrán desarrollar trabajos ligeros, no perjudiciales para su salud y desarrollo, y no podrán trabajar más de 8 horas diarias. Si se encuentran estudiando enseñanza básica o media, su jornada semanal de trabajo no excederá de 30 horas durante el período escolar.

Durante el período de embarazo la trabajadora que esté habitualmente ocupada en trabajos considerados por la autoridad perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial a su estado.

**TITULO IV**  
**LA JORNADA DE TRABAJO.**

**JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.**

**ARTICULO 8°.** - La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 40 horas semanales, la que no podrá distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco días, en la forma y horarios que se estipule en los respectivos contratos individuales de trabajo.

**ARTICULO 9°.** - La jornada ordinaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un período intermedio de a lo menos 30 minutos para colación. El período de descanso para colación no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Los contratos a jornada parcial se registrarán por sus estipulaciones, y por la ley, en subsidio.

**ARTICULO 10°.** - La asistencia diaria al trabajo, y las horas trabajadas, se registrarán en el sistema de control de asistencia que rija en la empresa, registrando la hora de ingreso y de salida de la empresa. La jornada se computará desde el momento que el trabajador se presente en el lugar de la obra o faena a la cual haya sido destinado.

El tiempo que ocupe el trabajador/a, para cambio de vestuario según sea requerido dentro de sus funciones, se incluye dentro de la jornada de trabajo.

**ARTICULO 11°.** - No estarán sujetos a control de asistencia los trabajadores exceptuados de la limitación de jornada, señalados en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

**ARTICULO 12°.** - Podrá excederse la duración de la jornada ordinaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuar reparaciones impostergables a las máquinas o a las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias.

**JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO.**

**ARTICULO 13°.** - Se consideran horas extraordinarias las que exceden de la jornada ordinaria máxima legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Las horas extraordinarias serán pactadas, y sólo podrán convenirse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y su duración máxima se ajustará a la ley. El pacto constará por escrito y tendrá una vigencia de hasta tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

A falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Ningún trabajador podrá permanecer en el lugar de trabajo después de la hora de término de la jornada ordinaria, salvo que se encuentre autorizado para trabajar sobretiempo, conforme lo señalado precedentemente.

**ARTICULO 14°.** - Las horas extraordinarias que se trabajen se pagarán con un recargo de un 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período respectivo. Si el trabajador no tiene sueldo convenido, o éste es inferior al ingreso mínimo legal, éste constituirá la base de cálculo de dicho recargo.

**TITULO V**  
**DEL DESCANSO SEMANAL.**

**ARTICULO 15°.** - Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las labores previstas en el artículo 38 del Código del Trabajo. En este caso, la jornada normal de trabajo se podrá distribuir en forma que incluya los días domingos y festivos, y la empresa deberá otorgar un día de descanso en compensación por cada día domingo y por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

Si por efecto de las compensaciones de domingos y festivos trabajados se acumulase más de un día de descanso a la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o el pago de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal, en este caso con el recargo previsto para las horas extraordinarias.

Sin embargo, en el caso de que la jornada normal incluya domingo y festivos por tratarse de las faenas previstas en los números 2 y 7 del artículo 38 recién citado, esto es, por tratarse de faenas que exigen continuidad de sus procesos, de establecimiento de comercio y servicios en que el trabajador deba atender directamente al público, al menos dos de los días de descanso semanal en el respectivo mes se otorgarán en domingo.

**TITULO VI**  
**DE LAS REMUNERACIONES.**

**ARTICULO 16°.** - La remuneración de los trabajadores de la empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato individual de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley. La remuneración podrá consistir en sueldo, tratos, regalías, o cualquiera forma legal que las partes convengan.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente por trabajo en jornada completa, esto es, la máxima legal: En los casos de jornadas convenidas inferiores a dicho máximo el monto proporcional a éste.

Habrá derecho al pago de “semana corrida”, esto es, al pago de remuneración por los días domingo y festivos, en los casos, forma y condiciones previstas en la ley.

**ARTICULO 17°.** - Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán mensualmente por mes vencido, y se pagarán en moneda de curso legal el último día hábil de cada mes, en el recinto de trabajo, dentro de la hora siguiente al del término de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

Las remuneraciones también podrán pagarse mediante depósito o transferencia electrónica de fondos en cuenta corriente o cuenta vista del trabajador o con la institución bancaria con que la Empresa tuviere convenio a solicitud del trabajador, quien deberá llenar la solicitud correspondiente. El respectivo comprobante de depósito o transferencia electrónica de fondos será suficiente recibo de percepción de las sumas de que dé cuenta.

**ARTICULO 18°.** - Junto con el pago, el empleador entregará al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, copia de la cual el trabajador firmará y devolverá al empleador.

**ARTICULO 19°.** - El empleador deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de previsionales, seguridad social y seguro de desempleo de cargo del trabajador en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, la empresa descontará de las remuneraciones las inasistencias que no correspondan a licencia médica o feriado, y el tiempo no trabajado por atraso en la hora de inicio de la jornada producidos en el mes.

**ARTICULO 20°.** - Los reclamos que procedan por eventuales diferencias en el pago, por descuentos efectuados o por otras circunstancias que incidan en el monto de la remuneración a percibir por el trabajador, deberán hacerse al respectivo jefe dentro de 24 horas de recibido el pago.

**ARTICULO 21°.** - La empresa gratificará a sus trabajadores, en caso de obtener utilidades o excedentes líquidos en su giro, en las condiciones y oportunidad que se establecen en la ley. En todo caso, la empresa podrá optar por cualquiera de los sistemas legales previstos en el Código del Trabajo.

Si el empleador otorgase algún beneficio no establecido ni especificado en el contrato de trabajo, se entiende que la empresa lo entrega en forma voluntaria y por mera liberalidad, y ello en modo o caso alguno podrá considerarse o interpretarse como un derecho que adquiera el trabajador para cuando concurren similares circunstancias a aquellas que hubiesen motivado el beneficio voluntario; ni constituirá en caso alguno derecho adquirido por el trabajador.

**ARTICULO 22°.** - La empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, acorde a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo; no siendo consideradas arbitrarias, para este efecto, las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o la productividad del trabajador.

El trabajador(a) que considere haber sido afectado en lo relativo a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar del hecho a la persona encargada del departamento de Recursos Humanos, en forma fundada y por escrito, la cual le dará respuesta, también fundada y por escrito, dentro de un plazo no mayor a 30 días contados desde la fecha en que fue efectuado el reclamo.

Una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto en este artículo, la denuncia que efectúe el trabajador invocando lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, se sustanciará en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del mismo Código.

## **TITULO VII**

### **OBLIGACIONES DE ORDEN.**

**ARTICULO 23°.** - Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir estrictamente las estipulaciones de su contrato de trabajo y las órdenes escritas o verbales que se le impartan en función de su trabajo. Igualmente, es obligación de los trabajadores tener un comportamiento laboral respetuoso de los derechos de los jefes, subordinados o colaboradores y compañeros de trabajo, y de la mantención de un clima de armonía laboral, aún cuando estas normas de comportamiento no se encuentren estipuladas en su contrato o en el presente Reglamento.

Especialmente estarán obligados a:

- a) Realizar personalmente y con diligencia la labor convenida, de acuerdo a las normas e instrucciones impartidas por el empleador.
- b) Manejar correctamente y con estricta sujeción a las instrucciones recibidas, los dineros de la empresa que deba administrar por razones del trabajo convenido.
- c) Respetar a la empresa, a sus representantes y compañeros de trabajo en sus derechos y dignidad. Mantener en todo momento y ocasión una relación deferente, atenta y eficiente con toda persona que se relacione a causa del trabajo. Todos los trabajadores, cualquiera sea su nivel en la organización, merece respeto, así como



todos los trabajadores tienen derecho a exigir el respeto a sus derechos, ante sus pares y superiores o inferiores.

- d) Mantener una actitud de respeto y trato cortés con terceros con quienes se debe relacionar por cuenta de la empresa en razón de su trabajo.
- e) Actuar con lealtad hacia la empresa. Se considerará infracción a este deber de lealtad el transmitir o traspasar a otras empresas del rubro informaciones de la empresa, tengan o no carácter de confidenciales. La información de la empresa, tales como métodos de trabajo, clientes, proveedores, procedimientos, programas computacionales y toda información relacionada con la intimidad de la empresa es sensible y estrictamente de manejo interino. Su divulgación, copia o reproducción puede causar daño a la empresa, especialmente al facilitar su conocimiento a empresas o personas que compiten con ella.
- f) Abstenerse de realizar competencia a la empresa mediante negociaciones de su mismo giro o colaborar para que otras lo hagan.
- g) Asistir con puntualidad a sus labores y poner especial cuidado en registrar personalmente el control de asistencia, al inicio y al término de la jornada de trabajo. Igualmente, todo trabajador deberá retirarse de la empresa al término de la jornada, y no permanecer en ella sin autorización.
- h) Dar aviso oportuno a su jefe inmediato o a quien corresponda, de su ausencia por causa justificada dentro del mismo día en que se produzca su inasistencia, y justificarla mediante los medios que correspondan a su causa.
- i) Dar cuenta inmediata a su jefe, el empleador o a quien lo represente, de cualquier enfermedad o accidente que sufra durante la jornada de trabajo; como asimismo de cualquier y todo desperfecto o daño que note o se produzca en las máquinas, herramientas, útiles u otros elementos o insumos que utilice o con los que labore.
- j) Usar permanentemente los elementos de protección o seguridad y todo otro implemento de trabajo que le proporcione el empleador para el desarrollo de las labores; a velar por el cuidado, aseo y conservación de ellos, y a restituirlos cuando el empleador lo requiera o solicite y, en todo caso, al término del contrato.
- k) Cuidar las máquinas, herramientas, útiles y enseres de trabajo del empleador, y evitar mermas, pérdidas, extravíos o en general, gastos innecesarios. Abstenerse de emplear dichos materiales de trabajo en fines propios o particulares.
- l) Consagrar la jornada de trabajo al servicio exclusivo de las labores convenidas con el empleador, y no utilizar tiempo de la jornada laboral para fines personales o ajenos a la empresa.
- m) Mantener en perfecto estado de limpieza y orden el área de trabajo personal.
- n) Respetar los procedimientos en uso en la empresa, ya sea para empleo de permisos, trabajo en horas extraordinarias y toda norma que la empresa establezca.
- o) Actuar en todo momento de su trabajo, en el recinto en que éste se desarrolle, con la máxima honradez, rectitud y cortesía hacia los demás.
- p) Respetar la señalética del recinto de trabajo, tales como “no entrar”, “no botar basura”, “lavarse las manos”, “no fumar”, y otras que coloque la administración de la empresa o la de aquella en que el trabajador esté obligado a concurrir en razón de su trabajo.
- q) Concurrir a los cursos o seminarios de capacitación programados por la empresa a los cuales haya sido nominado, sea como alumno, instructor o relator.
- r) Cumplir las normas de control que la empresa establezca en forma general para toda la empresa.
- s) No utilizar durante la jornada de trabajo equipos reproductores de audio, música o sonido que utilicen audífonos o cualquier otro elemento que le aisle del medio en que labora.
- t) No efectuar, promover, ni realizar, dentro del recinto de la Empresa, ningún tipo de ventas, promociones, acto de comercio, rifas, sorteos, apuestas, juegos, etc.; sin contar con la autorización previa y escrita del empleador.
- u) Cumplir íntegra y fielmente el horario de trabajo, particularmente en lo que concierne en la llegada al inicio de las labores.
- v) No permanecer en el recinto de la empresa, en la obra o faena ni en los lugares en los cuales se desempeñe o labore fuera de las horas de trabajo.
- w) No ausentarse de su puesto de trabajo, ni abandonar el recinto de la empresa o el de la obra o faena o lugares en los cuales se desempeñe o labore antes del término de la jornada sin el permiso expreso del empleador o quién le represente.

- x) Justificar en forma debida e inmediata toda inasistencia o ausencia a las labores.
- y) No realizar ningún tipo de acto de comercio, o ventas; ni efectuar o promover ningún tipo de rifas, sorteos, juegos de azar, etc., dentro del establecimiento ni en los lugares en los cuales se desempeñe o labore.
- z) No fumar dentro del recinto de la Empresa ni en los lugares u obras en las cuales se desempeñe o labore.
- aa) Cumplir y respetar las normas del Reglamento Interno.

La infracción a las obligaciones precedentes constituirá infracción grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Las obligaciones precedentes regirán igualmente cuando el trabajador se encuentre prestando servicios en un lugar físico fuera de la empresa, en el recinto de terceros con quienes la empresa se relacione en razón de su actividad y/o giro.

## **TITULO VIII**

### **DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN.**

**ARTICULO 24°.** - Serán prohibiciones especiales de orden para los trabajadores, aparte de las que naturalmente corresponden a una relación laboral y a un ambiente de trabajo sano, las siguientes, las que tendrán el carácter de esenciales. Su incumplimiento se estimará infracción grave de las obligaciones contractuales.

1. Marcar una asistencia que no sea la propia o hacerse marcar la suya por un tercero en el reloj control u otro sistema de registro de asistencia, o adulterarla, o no marcarla al inicio o al término de la jornada.
2. Faltar al trabajo sin justificación, o abandonarlo durante la jornada sin permiso de su superior.
3. Suspender o interrumpir ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
4. Atrasarse en la hora de inicio de la jornada de trabajo.
5. Atentar dentro del recinto de trabajo o de la empresa contra la moral y las buenas costumbres.
6. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia bajo la influencia del alcohol, drogas o estupefacientes.
7. Está prohibido el uso, venta, compra, transferencia de cualquier tipo, posesión o presencia en el organismo de cualquiera sustancia alucinógena y/o alcohol mientras el trabajador se encuentre en dependencias de la empresa. Los trabajadores estarán sujetos al test de drogas o alcohol que exija la empresa, de acuerdo con las normas y procedimientos legales que los rijan.
8. Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo, hacer colectas o rifas, poner carteles no autorizados por la empresa.
9. Utilizar la infraestructura, maquinaria o útiles de la empresa en beneficio personal o particulares.
10. Solicitar dádivas, pagos o retribuciones a terceros o compañeros de trabajo por determinadas actuaciones u omisiones en su trabajo.
11. Agredir de palabra o hecho a jefes, superiores, subalternos o colaboradores, compañeros de trabajo, clientes, y provocar, participar o alentar riñas o altercados. Utilizar lenguaje soez o inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas o de agresión física o verbal o de cualquier forma que menoscabe la dignidad y derechos de los trabajadores de la empresa o de terceros que concurren a ella.
12. Realizar o participar en actividades políticas o religiosas al interior de la empresa, y distribuir propaganda de cualquier especie que sea ajena al giro principal de la empresa o al interés de ésta.
13. Sacar de la empresa o pretender sacar sin vale, guía o sin autorización superior, materiales de trabajo, herramientas, utensilios, útiles, bienes en general de propiedad de la empresa o de terceros.
14. Portar armas de cualquier clase en horas y lugares de trabajo.

15. Causar intencionalmente o con negligencia daño a las instalaciones, máquinas, herramientas y utensilios de la empresa.
16. Promover o participar en juegos de azar durante las horas de trabajo y en recinto de trabajo. Introducir o vender naipes u otros juegos de azar dentro de la empresa y dentro de la jornada de trabajo.
17. Negociar o comerciar cualquier regalía en especie que otorgue la empresa.
18. Permanecer innecesariamente en el recinto de la empresa o en los lugares en los cuales se desempeñe o labore después de concluida su jornada de trabajo, sin autorización.
19. Acosar en cualquiera de sus formas a cualquier trabajador, y ejercer conductas que creen ambiente de intimidación, ofensa u hostilidad en contra de otro trabajador. Especialmente estará prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos, una conducta de acoso sexual.
20. Celebrar contratos, convenios o tratos que signifiquen resolver en favor propio, o de parientes o amigos, conflictos de interés donde se perjudique el interés de la empresa.
21. Consumir alimentos fuera de los horarios de las comidas y/o en lugares no habilitados por la empresa como comedor.
22. Introducir a los lugares de trabajo a personas extrañas, o mercancías destinadas a la venta entre el personal.
23. Utilizar con fines personales y sin autorización de la jefatura, un vehículo de la empresa.
24. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o inducir a otros trabajadores a realizar tales acciones.
25. Divulgar negocios u operaciones de la empresa o de sus clientes. Revelar o pasar antecedentes técnicos de producción y/o comercialización de la empresa a terceros.
26. Vender o sacar de la empresa, sin permiso, los elementos de trabajo y de protección entregados por aquélla para la seguridad de sus trabajadores.
27. Destruir o deteriorar material de información o instructivos de la empresa dirigidos a sus trabajadores.
28. Leer libros, revistas o cualquier material impreso durante las horas de trabajo, salvo manuales o folletos de instrucción relativos al trabajo.
29. Fumar en las faenas, recintos o dependencias de la empresa.
30. Dormir durante las horas de trabajo, en el recinto de la empresa.
31. Usar para sí o dar mal uso a dineros o fondos que la empresa proporcione para el cumplimiento de las respectivas labores.

Las prohibiciones precedentes regirán igualmente cuando el trabajador se encuentre prestando servicios en un lugar físico fuera de la empresa, en el recinto de terceros con quienes la empresa se relacione en razón de su giro.

#### **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIALES EN MATERIA COMPUTACIONAL Y CAMARAS DE SEGURIDAD.**

**ARTICULO 25°.** - Debido a la importancia que tiene el recurso computacional y la necesidad de establecer su uso adecuado, los trabajadores de la empresa deberán observar especialmente las siguientes normas:

1. El manejo y empleo de los recursos computacionales de la empresa, tanto físicos como softwares, así como los que se pueden extraer o derivar de internet, tales como correo electrónico, chat, etc., debe destinarse exclusivamente para fines institucionales, vale decir, para el desarrollo de las funciones para las que el trabajador ha sido contratado. Su uso para otros fines, dentro de la jornada laboral, está prohibido por la empresa.



2. Las comunicaciones despachadas por el correo electrónico dominio de la empresa, o intranet u otra vía institucional, quedarán respaldadas en su servidor o generarán copia de otra forma, por lo que no tendrán carácter de comunicaciones personales o confidenciales.
3. La empresa, como propietaria de los recursos mencionados, está facultada para controlar el uso y el tiempo de uso de internet en materias ajenas a la empresa, y sancionar al trabajador en la forma que amerite la gravedad de esta infracción.
4. Se encuentra estrictamente prohibido copiar, duplicar o reproducir software, programas o productos computacionales que estén en uso, aplicación o desarrollo en la empresa.
5. Se encuentra estrictamente prohibido extraer, copiar o transferir información interna de la empresa, en especial aquella de carácter sensible, como informes financieros, información de clientes, ventas, costos, procedimientos administrativos u operacionales, procesos, controles, y en general de cualquier información cuya divulgación pueda provocar perjuicio a la empresa y/o favorecer a sus competidores. La infracción a esta prohibición constituye, aparte de un incumplimiento grave a las obligaciones contractuales, un acto de falta de probidad, una deslealtad y una vulneración de la confianza que la empresa deposita en el trabajador.
6. Cualquier programa o aplicación o desarrollo de éstos, como su eventual modificación, son de propiedad única y exclusiva de la empresa, aún cuando en ellos o sus procesos haya cabida participación material o intelectual de un trabajador de la empresa.
7. Está prohibido ingresar a los recintos de la empresa programas computacionales que no sean originales o que no hayan sido reproducidos u obtenidos conforme a la legislación vigente, o que contengan o puedan contener virus u otros elementos, dispositivos o sistemas que puedan implicar desperfectos o inconvenientes o infracciones legales, reglamentarias o contractuales, siendo en todo caso de responsabilidad del trabajador infractor los desperfectos, inconvenientes, gastos, indemnizaciones u otros desembolsos que deba hacer la empresa por causa de tales infracciones.
8. Las cámaras de seguridad sólo podrán ser destinadas para seguridad de los trabajadores que manejen valores en sus puestos de trabajo y en lugares públicos como pasillos, salas de espera, etc.

La infracción de estas normas constituirá, para todos los efectos legales y contractuales, incumplimiento grave de las obligaciones que al trabajador impone el contrato de trabajo

## **TITULO IX** **FERIADO ANUAL.**

**ARTICULO 26°.** - Los trabajadores con más de un año de servicio en la empresa tendrán derecho cuando así ocurra, a un feriado legal de 15 días hábiles, y cada vez que cumpla un año de vigencia de su contrato de trabajo, con goce de remuneración íntegra.

**ARTICULO 27°.** - Para los efectos del feriado, el día sábado será considerado hábil.

**ARTICULO 28°.** - El feriado legal no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador por cualquier motivo deja de prestar servicios a la empresa antes de cumplir el año de trabajo, se le cancelará el feriado en proporción al tiempo trabajado. De igual forma proporcional se cancelará el feriado a los trabajadores que, habiendo cumplido un año o más de servicios en la empresa, dejan de trabajar en ella.

**ARTICULO 29°.** - El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles continuos, sean anteriores o posteriores a éstos, podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

**ARTICULO 30°.** - El feriado deberá ser solicitado por el trabajador a su jefe directo, al menos un mes antes, por escrito. Sin embargo, el feriado podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos de feriados consecutivos, y en este caso la empresa deberá

otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que da derecho al trabajador a un nuevo período.

**ARTICULO 31°.** - Todo trabajador con diez o más años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, con un tope de 10, tendrá derecho a un día de feriado adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados (feriado progresivo). Para hacer uso de este beneficio, el trabajador deberá solicitarlo y acompañar certificado de imposiciones que acredite los años de trabajo.

## **TITULO X**

### **DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS.**

**ARTICULO 32°.** - Todos los permisos para ausentarse del trabajo, sean antes o durante la jornada de trabajo, deberán ser solicitados con la debida anticipación al jefe o supervisor respectivo, por escrito, el que será también autorizado por el mismo superior en el documento.

**ARTICULO 33°.** - Los permisos otorgados dentro del mes, serán descontados en la liquidación mensual del trabajador, en proporción al tiempo no trabajado.

**ARTICULO 34°.** - Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado previamente, mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá.

**ARTICULO 35°.** - En los casos de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el caso 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.

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

En caso de **nacimiento de un hijo**, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en total, el que podrá utilizar en la forma que se indica: a) Desde el momento del parto, y en este caso los cinco días que el permiso comprende deberán ser continuos, o b) Podrá hacer uso de los cinco días dentro del primer mes desde el nacimiento, distribuyéndolos en forma continua o fraccionada, según su libre elección. Este derecho es irrenunciable. Igual permiso se otorgará al padre o la madre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la sentencia definitiva que se lo otorga.

Este permiso regirá también para quien se le conceda adopción de un hijo, contado desde la sentencia respectiva.

Los hechos que dan derecho a los permisos precedentes se acreditarán con los certificados respectivos emitidos por el Registro Civil, y se comunicarán al empleador con la debida oportunidad para el registro de la ausencia justificada del trabajador.

**ARTICULO 36°.** El trabajador que por **enfermedad** estuviere impedido de concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medio de un tercero el mismo día de su impedimento, aviso que se deberá dar a su jefe inmediato

**ARTICULO 37°.** El trabajador deberá presentar a la empresa la **licencia médica**, con todos los datos que exige la ley, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de iniciación de la licencia.

La empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

**ARTICULO 38°.** - Le está prohibido al trabajador enfermo reintegrarse a sus labores o efectuar cualquier actividad o labor remunerada mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

**ARTICULO 39°.** - Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una **licencia de maternidad** que se iniciará seis semanas antes del parto y que terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio que será pagado por los organismos de salud pertinentes.

Para hacer uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a su empleador la licencia médica correspondiente.

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un permiso de a lo menos una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545, las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual tienen derecho a percibir un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

**ARTICULO 40°.** - El trabajador llamado a cumplir el **servicio militar obligatorio** o forme parte de las reservas nacionales movilizadas o que deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservista, conservará su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse a su trabajo deberá ser reintegrado a sus labores convenidas contractualmente u otras similares, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del empleador de conservar el puesto se extinguirá un mes después de la fecha de licenciamiento del trabajador que conste en el respectivo certificado, salvo el caso de enfermedad comprobada con certificados médicos, en el que la obligación del empleador de conservar el puesto se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

## **TITULO XI**

### **DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.**

**ARTICULO 41°.** - La empresa, como se ha dicho en el Preámbulo de este reglamento, establece como norma de convivencia en el ámbito laboral, el respeto entre las personas que en ella prestan servicios en sus distintos niveles, y especialmente a su dignidad, de modo de contar con un ambiente laboral digno y armónico.

Cualquier conducta que afecte esta norma de convivencia podrá ser puesta por el trabajador en conocimiento de la empresa, y el conducto será su jefe inmediato. De igual modo, las informaciones que los trabajadores deseen conocer en relación a su trabajo, duda o reclamo sobre condiciones o sistemas de trabajo o interpretación legal de una orden o

actuación, o sobre aplicación de una sanción, deben ser planteadas al jefe directo en forma escrita.

Si el superior inmediato no le da respuesta en 24 horas, o el reclamo es en su contra, la petición, reclamo o consulta podrá hacerse directamente a la encargada del departamento de Recursos humanos de la empresa, la que contestará en el menor plazo posible, en forma escrita, atendida la complejidad del asunto sometido a su consideración.

## **TITULO XII**

### **RECLAMOS POR ACOSO SEXUAL - PROCEDIMIENTOS.**

**ARTICULO 42º.** - El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

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

La Ley Nº 20.005, publicada en el Diario Oficial del 18 de marzo de 2005, ha establecido el concepto de acoso sexual, la obligación de incorporar sus normas en los reglamentos internos de las empresas, y el procedimiento al que se deben someter los reclamos o denuncias provenientes de tal conducta. Además, la ha incorporado como causal de término de contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, en el artículo 160 Nº 1 letra b) del Código del Trabajo. Al efecto, dicha ley establece:

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

**ARTICULO 43º. - Procedimiento.** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la encargada de Recursos Humanos de la empresa, o jefe directo de servicio, o hacer la denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo.

**ARTICULO 44º.** - Recibido el reclamo por el empleador, éste podrá optar por realizar una investigación interna de los hechos o, dentro del plazo de cinco días de recibida la denuncia o reclamo, por remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En todo caso, recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de inmediato las medidas de resguardo necesarias destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, tales como la separación de espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

La denuncia efectuada a la empresa deberá constar por escrito, con individualización del denunciante, señalar el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, relatar con detalle los hechos materia del denuncia, individualización del presunto acosador, fecha y firma del denunciante.

Si el empleador opta por una investigación interna, ésta deberá ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. El investigador que designe el empleador notificará a las partes en forma personal del inicio de un procedimiento de investigación interno, fijará fecha de citación para oír a las partes, realizará las diligencias y admitirá las pruebas que ofrezcan las partes para investigar la efectividad o ineffectividad de la denuncia. La investigación deberá ser concluida en el plazo máximo de treinta días, y las conclusiones deberá enviarlas a la Inspección del Trabajo. Esta Institución podrá efectuar las observaciones que correspondan, las que deberán ser puestas en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

El empleador se compromete a dar garantía de reserva a toda información proporcionada para realizar la investigación.

**ARTICULO 45º.** - En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ya sea por la persona afectada o por el empleador que se la remite, esta Institución deberá, junto con sugerir de inmediato al empleador las medidas de resguardo para proteger a los involucrados, investigar los hechos. Esta investigación no excederá de treinta días, y sus conclusiones serán puestas en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

**ARTICULO 46º.** - En cualquiera de las situaciones anteriores, ya sea que la investigación fuere efectuada internamente por el empleador o ya sea que fuere realizada por la Inspección del Trabajo respectiva, el empleador tiene un plazo de quince días contados desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las Observaciones de esta Institución a las conclusiones de la investigación interna efectuada por el empleador, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan. Las sanciones a aplicar serán las que determine la empresa, siguiendo las leyes vigentes, sin perjuicio de que, atendida la gravedad de los hechos, la empresa pueda aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo, esto es, término del contrato de trabajo por conductas de acoso sexual por parte del trabajador.

### ***TITULO XIII***

#### ***MATERIAS RELATIVAS AL TABACO.***

**ARTICULO 47º.** - El consumo de tabaco es dañino para la salud de los trabajadores fumadores como no fumadores y constituye una causa que origina un menor rendimiento laboral. Conforme lo anterior, la empresa restringe el consumo de este producto dentro de sus dependencias, no teniendo lugares habilitados para tal efecto.

### ***TITULO XIV***

#### ***IGUALDAD DE LAS REMUNERACIONES.***

**ARTICULO 48º.** - La empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, acorde a lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo; no siendo consideradas arbitrarias, para este efecto, las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o la productividad del trabajador(a).

El trabajador(a) que considere haber sido afectado en lo relativo a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar del hecho en forma fundada y por escrito ante el empleador, el cual le dará respuesta, también fundada y por escrito, dentro de un plazo no mayor a 30 días contados desde la fecha en que fue efectuado el reclamo.

Una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto en este artículo, la denuncia que efectúe el trabajador invocando lo dispuesto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, se sustanciará en conformidad al Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del mismo Código.



**TITULO XIV**  
**DE LAS SANCIONES.**

**ARTICULO 49°.** - Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que a juicio de la empresa no ameriten despido del trabajador, serán sancionadas con amonestación verbal, amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo.

De la aplicación de la multa el trabajador que considere que es improcedente podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo.

**TITULO XV**  
**TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.**

**ARTICULO 51°.** - El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, la duración del Contrato no podrá exceder de dos años.

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

5. Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
6. Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

**ARTICULO 52°.** - 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. alguna 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) Conductas de acoso sexual;
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
  - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y 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 lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
  - b) 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.
  - c) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
  - d) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**ARTICULO 53°.** - Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

**ARTICULO 54°.** - Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones previsionales.

**ARTICULO 55°.** - En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá concederla en los casos de las causales señaladas en la ley.

**ARTICULO 56°.** - Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo.

## **TITULO XX**

### **PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**ARTICULO 57°.** - El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los artículos 62° y 63° que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare.

**ARTICULO 58°.** - Sin perjuicio de lo anterior, habrá un plazo de 6 días hábiles, contados desde la fecha de la separación, para dar por satisfecha o fracasada la gestión de arreglo directo. Este plazo podría 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 trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador.

**ARTICULO 59°.** - Al término del contrato de trabajo, las partes suscribirán un **finiquito**, el que deberá ser firmado y ratificado por el trabajador ante un inspector del trabajo o notario público.

La empresa, a solicitud del trabajador, le entregará un certificado de trabajo que expresará fecha de ingreso, de término del contrato, y labor realizada.

# REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

(EL SIGUIENTE DOCUMENTO ES DE LECTURA Y DE CUMPLIMIENTO  
OBLIGATORIO PARA TODOS LOS TRABAJADORES)

El presente reglamento interno ha sido elaborado para los trabajadores de la empresa CLINICA SAN AGUSTÍN S.A., en adelante denominada también LA EMPRESA, conforme a lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes del Título III del Código del Trabajo, y procura obtener y mantener una sana armonía en las relaciones de la empresa con todo su personal y asegurar un alto nivel de calidad y eficacia en el desarrollo de sus operaciones y en la atención de sus clientes.

## **TITULO I** **SOBRE LAS NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **PREAMBULO**

Estas normas tienen 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 obligatorias para todo el personal de la Empresa, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

#### **Artículo 67 de la Ley 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 utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.*

*La aplicación de tales multas, se regirá por lo dispuesto en el Artículo N° 157 del Código del Trabajo y el Decreto Supremo N° 20 que dice:*

*En los casos en que las infracciones, por parte de los trabajadores, a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.*

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

**ARTICULO 1º.** - Para usar un lenguaje común y adecuado en prevención de riesgos, es conveniente definir ciertos conceptos, tales como:

- a) Accidentes del Trabajo: Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo y los producido intencionalmente por la víctima. La ley ha definido especialmente los accidentes graves y/o fatales.

- a.1) Accidente grave:** El que: a) obligue a realizar maniobras de resucitación, o a realizar maniobras de rescate; b) el que ocurra por caída de altura de más de dos metros; c) Provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo; y d) Involucre a un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena.
- a.2) Accidente fatal:** el que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
- b) Accidentes de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo entre la habitación y el lugar de trabajo o viceversa.
- c) Enfermedad Profesional:** Es la causada de forma directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad para el trabajo o la muerte.
- d) Condición Insegura:** La índole, calidad o naturaleza de uno a más de los componentes del ambiente de trabajo que hacen que estos sean potencialmente productores de accidentes.
- e) Acción Insegura:** Es el acto, actividad o hecho humano que posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional.
- f) Organismo Administrador del Seguro de Accidentes:** Son aquellas instituciones que no persiguen fines de lucro y a las cuales el Servicio de Salud del Ambiente les ha otorgado la facultad de administrar el Seguro de Accidentes previstos en la Ley N° 16.744, por cuanto cuentan con, entre otros: servicios especializados en prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, servicios médicos completos, centros de rehabilitación, recursos económicos para cancelar subsidios a los accidentados, etc. En el caso de la empresa, el Organismo Administrador es Mutual de Seguridad.

**ARTICULO 2°.** - Todos los trabajadores deberán conocer el procedimiento a seguir en caso de accidentes del trabajo y prestar toda su colaboración, tanto en la permanente prevención, como en los casos en que se produzca un accidente.

Todo trabajador que sufra un accidente por leve que sea debe dar cuenta Inmediata a su jefe directo. De no hacerlo, se expone a perder el derecho a percibir los beneficios en conformidad a lo dispuesto en el Artículo 33 de la Ley N° 16.744.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato, y en ningún caso en el plazo que exceda las 24 horas de ocurrido. En caso de ocurrir el accidente un día feriado o en fin de semana deberá ser denunciado el día hábil siguiente.

El trabajador accidentado no podrá reincorporarse a sus labores, sin que previamente presente un "**Certificado de Alta**" otorgado por el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes.

**ARTICULO 3°.** - Cada vez que ocurra un accidente del trabajo, el jefe directo del accidentado acompañado por un trabajador de la empresa, hará una investigación de los hechos para determinar las causas que lo produjeron y entregará a la mayor brevedad un informe escrito a su superior inmediato, sin perjuicio de que tome las decisiones que estén a su alcance a fin de que se adopten las medidas de prevención inmediatas que procedan.

Con este objeto deberán visitar el lugar de los hechos, interrogar a los testigos presenciales y al propio accidentado y llevar a cabo las demás diligencias que las circunstancias aconsejen.

El cumplimiento de esta disposición es sin perjuicio de las demás investigaciones que pueda realizar la unidad de Prevención de Riesgos u otros organismos o personas competentes.

En caso de accidente grave o fatal, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, y suspender de inmediato la faena afectada y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.

La reanudación de faenas se efectuará cuando el organismo fiscalizador lo disponga. La notificación a dichas autoridades se hará vía electrónica. Las páginas web de los organismos son:

- Superintendencia de Seguridad Social: [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)
- Dirección del Trabajo: [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)
- Ministerio de Salud: [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl)
- Salud responde: [www.saludresponde.cl](http://www.saludresponde.cl)

La notificación del accidente a las autoridades señaladas se hará en el formulario que para tal efecto se encuentra en las páginas web mencionadas.

**ARTICULO 4°.** - En el caso de ocurrir un accidente de trayecto, la víctima, sus compañeros de trabajo o parientes, deberán comunicarlo a la empresa en forma inmediata, a más tardar dentro de las 24 horas de ocurrido o el día hábil siguiente, acreditando el hecho mediante parte extendido por Carabineros, Posta de Urgencia u otros medios fehacientes.

**ARTICULO 5°.** - De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.

**ARTICULO 6°.** - Los guantes, respiradores, máscaras, gafas, botas, zapatos u otros elementos personales de protección, serán, como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

**ARTICULO 7°.** - El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

**ARTICULO 8°.** - Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

**ARTICULO 9°.** - Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable, negligente o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

**ARTICULO 10°.** - Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

**ARTICULO 11°.** - El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

**ARTICULO 12°.** - Los jefes inmediatos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

**ARTICULO 13°.** - Las máquinas y equipos del tipo que sean deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.

**ARTICULO 14°.** - Todo trabajador que deba destapar cámaras y/o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes, y terminada su faena, deberá colocar la tapa original.



**ARTICULO 15°.** - El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.

**ARTICULO 16°.** - Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

**ARTICULO 17°.** - El jefe directo será responsable de capacitar a los trabajadores nuevos en relación al trabajo que van a realizar, procedimientos y riesgos. Igualmente, el jefe directo debe efectuar la investigación de todo accidente que haya ocurrido en su área.

**ARTICULO 18°.** - El traslado de materiales deberá hacerse en lo posible usando equipos mecanizados.

**ARTICULO 19°.** - Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de seguridad e higiene. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.

**ARTICULO 20°.** - Todo operador de máquina, herramienta, equipos deberá preocuparse del buen funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.

**ARTICULO 21°.** - 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.

**ARTICULO 22°.** - Los trabajadores que manejen herramientas de mano, deberán mantenerlas en óptimas condiciones: los cuchillos no deben llevarse en los bolsillos.

**ARTICULO 23°.** - Los trabajadores revisarán con la periodicidad fijada por la empresa, las máquinas a su cargo, limpiándolas, lubricándolas para poder así laborar con seguridad en cada jornada de trabajo.

**ARTICULO 24°.** - 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 cualquiera imprudencia o bromas de terceros, que al poner en movimiento la máquina cree condiciones inseguras. Esta misma precaución deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

**ARTICULO 25°.** - Los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

**ARTICULO 26°.** - Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utilizan para efectuar su trabajo. Deberá, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentes.

**ARTICULO 27°.** - Si por cualquier motivo el trabajador abandona su máquina, debe detener la marcha del motor o sistema que la impulse.

**ARTICULO 28°.** - 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.

**ARTICULO 29°.** - Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

**ARTICULO 30°.** - 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 u otros.

**ARTICULO 31°.** - El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de fabricación, lo mismo que los desechos, despuntes, materiales u otros, se harán en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de depósito, y menos atochar las vías de circulación.

**ARTICULO 32°.** - Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la empresa a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:

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

### **ARTICULO 33°. - OBLIGACIONES**

1. Todo trabajador deberá tomar conocimiento del reglamento interno y de las normas y medidas que contiene.
2. Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada o salida de la empresa, para efectos de determinar los posibles accidentes de trayecto.
3. Los elementos de protección que le proporcione la empresa a sus trabajadores deberán ser usados en forma permanente mientras se ejecute la labor pertinente, y será estrictamente personal, debiendo el trabajador informar a su jefe directo, si su equipo de protección se encuentra dañado o si ha sido hurtado o extraviado, solicitando su reposición.
4. El trabajador deberá guardar y conservar los elementos de protección que le entregue la empresa.
5. Los máquinas y equipos de trabajo deberán ser utilizados por los trabajadores con los elementos de protección que le entregue la empresa, con el objeto de prevenir posibles accidentes del trabajo
6. Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de los equipos de la empresa. Deberá asimismo preocuparse que su área de trabajo se mantenga en orden, despejándola de obstáculos, con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
7. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.
8. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
9. 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" expedido por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.

10. Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la Empresa de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.
11. Todo trabajador deberá conocer: A) La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja. B) La forma de operarlos. En caso contrario, deberá solicitar su instrucción.
12. Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la empresa para estos casos.
13. 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.
14. Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes o elementos de protección que la Empresa proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
15. Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y salida de la empresa, esto para efecto de posibles accidentes de trayecto. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la Empresa, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
16. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la Empresa.

**ARTICULO 34°.** - Se considerará falta grave todo incumplimiento o negativa a las órdenes que se impartan sobre prevención de riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Asimismo, será falta grave desatender las normas contenidas en el presente título.

Será obligación del jefe inmediato y del trabajador velar por el buen funcionamiento y uso de los equipos que deben usarse para ejecutar las labores.

**ARTICULO 35°. - PROHIBICIONES.**

Queda prohibido a todo el personal de la Empresa:

1. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias y/o equipos de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, 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.
2. Fumar en los recintos y dependencias de la empresa.
3. Ingerir o consumir alimentos en el puesto de trabajo, o en lugar no habilitado como comedor.
4. Encender fuego en lugares en que la empresa o el jefe inmediato ha prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando prohibición de fumar.
5. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.
6. Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo.
7. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
8. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Empresa como de sus compañeros de trabajo.
9. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.

10. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
11. No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
12. Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la Empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
13. Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que la Empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
14. Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
15. Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
16. Prohíbese manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria, vehículo y/o equipo sí:
  - a) Se está en estado de intemperancia
  - b) Se está en condiciones físicas defectuosas.
17. Prohíbese el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
18. Ocultar los verdaderos motivos de un accidente o enfermedad profesional.
19. Destruir o deteriorar avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentos de seguridad.
20. Admitir, sin autorización, personas extrañas en la empresa, a las zonas de seguridad o zonas que estén expresamente prohibido hacerlo.
21. Negarse a proporcionar información en las instancias de investigación de un accidente del trabajo.

## **TITULO II**

### **PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**ARTÍCULO 36°.** - Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo. (MINSAL, 2017).

Es deber del empleador evaluar el nivel de exposición al riesgo psicológico en los lugares donde se desempeñen sus trabajadores, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición.

Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

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

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

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

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

1. Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
2. Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.
3. Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.

Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la circular 1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

### **PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS – TMERT**

**ARTÍCULO 37°.** - La Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EESS), presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculo esqueléticas relacionadas al trabajo referida en el Decreto N°804 del Ministerio de Salud.

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

Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicarán medidas preventivas son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida, correspondiendo al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados y deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse por escrito a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

### **PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL**

**ARTÍCULO 38°.** - Se entiende como manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.



**ARTÍCULO 39°.** - La empresa Clínica San Agustín SA velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

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

**ARTÍCULO 40°.** - La empresa Clínica San Agustín SA procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

1. Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
2. Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
3. Uso correcto de las ayudas mecánicas;
4. Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
5. Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ningún trabajador mayor de 18 años opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. La empresa Clínica San Agustín SA organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

### **PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)**

**ARTÍCULO 41°.-** La Empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

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

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

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

**ARTICULO 42°.** - Normas de higiene y seguridad relacionadas con Covid-19 dispuestas por autoridad sanitaria.

Cumplir con las normas de Orden, Higiene y Seguridad del Reglamento Interno y las dispuestas por la autoridad y, tomando en consideración la situación especial de pandemia por contagios por COVID-19, cumplir con las medidas de prevención que se dispongan específicamente para evitar los contagios.

Las medidas adoptadas por la clínica son las siguientes:

1. Control de temperatura al ingreso.
2. Uso de mascarilla obligatorio
3. Distanciamiento físico
4. Promover lavado de manos al ingreso y de manera frecuente durante la jornada laboral, por al menos 20 segundos, proveyendo agua limpia y jabón, o en su defecto, disponer de solución alcohol al 70%.
5. Asegurar que al momento de firmar el libro de asistencia o de utilizar el reloj control, los trabajadores puedan lavarse las manos o aplicar solución de alcohol 70%
6. Demarcar el distanciamiento físico de al menos 1 metro en el piso.
7. Demarcar la capacidad máxima del uso de ascensor.
8. Habilitar barreras divisorias de material acrílico, policarbonato, vidrio u otro similar para:
  - Áreas de atención al público.
  - Puestos de trabajo compartidos.
9. Determinar aforos en espacios comunes (comedores, vestidores, áreas administrativas, etc.)

#### **VIGILANCIA PASIVA DE SINTOMATOLOGIA COVID-19 EN TRABAJADORES/ TRABAJADORAS.**

Implementar la identificación temprana de casos sospechosos en los lugares de trabajo para los trabajadores/trabajadoras, a través de la realización de vigilancia pasiva diaria de síntomas de la enfermedad del COVID-19 a todo trabajador/trabajadora que ingresa al establecimiento.

Los síntomas de vigilancia Pasiva (el trabajador informa a su jefatura al respecto) serán los siguientes.

1. Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8°C o más.
2. Tos.
3. Disnea o dificultad respiratoria.
4. Dolor torácico.
5. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluido.
6. Mialgias o dolores musculares.
7. Calofrío.
8. Cefalea o dolor de cabeza.
9. Diarrea.
10. Perdida brusca del olfato o anosmia.
11. Perdida brusca del gusto o ageusia.

### **ACCIONES FRENTE A SITUACIONES RELACIONADAS CON COVID-19 EN LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.**

1. Si un trabajador/trabajadora presenta sintomatología asociadas a COVID-19, debe comunicarlos inmediatamente a su jefatura directa.
2. Sera enviado al servicio de urgencia para evaluación y definir tomas de muestras para antígeno COVID-19, de ser positivo el resultado se tomará la muestra de PCR.
3. El trabajador/trabajadora será aislado en domicilio hasta obtener resultados de PCR.
4. En caso de ser positivo se le notificara por teléfono dándole indicaciones para cumplir cuarentena correspondiente.
5. Todo el personal que tuvo contacto con el funcionario que arrojó positivo para test de antígeno o PCR, que no usaron de forma adecuada la mascarilla, debe dar aviso oportuno a jefatura para tomar muestras de antígenos COVID-19, se toma una muestra inmediata y se toma una segunda muestra dos días después.

#### **ARTICULO 43° - Normas de Prevención de Incendios**

1. Los trabajadores deberán conocer la ubicación de los extintores de incendios correspondientes a su área de trabajo.
2. El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado y se deberá dar cuanta inmediata cuando se haya ocupado un extintor, para proceder a su recarga.
3. Respete rigurosamente el "PROHIBIDO FUMAR", dadas las características del edificio.
4. Cuando ocurra un principio o amago de incendio, el trabajador que se percate, si se encuentra entrenado en el uso de equipo contra incendio, deberá dar la alarma y proceder a su extinción. En caso de no estar entrenado, deberá dar la alarma al primer jefe que encuentre cerca y ponerse a las órdenes de éste, para cumplir las funciones que se le encomienden.
5. Los trabajadores deberán ceñirse al plan de evacuación previamente trazado, con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar accidentes causados por pánico. Debe acatar las órdenes de los monitores designados en los Planes de Evacuación.

#### **ARTICULO 44° - Clases de Fuego y Formas de Combatirlos**

1. En toda combustión intervienen básicamente tres elementos: Oxígeno, Calor y Combustible; si juntamos estos tres elementos en las proporciones suficientes vamos a tener fuego. El fuego es el proceso de oxidación violenta, con grandes desprendimientos de calor, gases, y en algunos casos, formaciones de brasas y cenizas.
2. Si nos encontramos en presencia de un principio de incendio, debemos, en primer lugar, recordar que todos los fuegos no son iguales y, en consecuencia, no pueden ser atacados con los mismos medios. La clasificación más simple divide a los fuegos en cuatro categorías: A, B, C y D. **Fuegos Tipo A:** Maderas, papeles, cartones, géneros, caucho, en general cualquier combustible sólido. **Fuegos Tipo B:** Es el que se produce en mezclas de vapores de combustibles líquidos y aire (bencina, aceites, pinturas, grasas, ceras, diluyentes, etc.). **Fuegos Tipo C:** Tableros conductores y sistemas eléctricos. **Fuegos Tipo D:** Elementos metálicos o no metálicos, como sodio, potasio, aluminio, etc.
3. Tipo de Extintores
  - a) Para apagar fuegos de la Clase A. Lo básico es eliminar el calor enfriando la materia encendida. Para ello se usan extintores a base de agua como:
    - Agua a Presión Light.
    - Water Espuma.
    - Como última alternativa, Polvo Químico Seco (PQS).
  - b) Para fuegos de la Clase B. Se actúa fundamentalmente separando el oxígeno del combustible para ello debe usarse extintores de:
    - Espuma Polvo Químico Seco (POS).
    - Anhídrido Carbónico (Co2) Light Water.

- c. Los fuegos de la Clase C. Se presentan cuando es imposible desconectar el suministro de energía eléctrica oportunamente y debe actuarse contra elementos energizados. Para estos fuegos deben usarse extintores de:
    - Polvo Químico Seco (PSQ)
    - Anhídrido Carbónico (Co2)No deben usarse en fuegos del tipo C extintores a base de agua, pues ésta es conductora de electricidad
  - d. Los fuegos de la Clase D. Se combaten con Polvos Químicos Específicos.
4. Para actuar en cualquier clase de incendio, debemos apuntar siempre el chorro del agente a la base del fuego y, en lo posible, dar la espalda al viento, en recintos abiertos.

## **TITULO II**

### **SOBRE LAS SANCIONES Y RECLAMOS**

**ARTICULO 45°.** - El artículo 157 del Código del Trabajo y el artículo 20 del Decreto Supremo N° 40 establecen:

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Organismo Administrador, será sancionado con multa de 25% del salario diario. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del trabajo que corresponda.

“Tratándose de infracciones a las normas de Higiene y Seguridad, las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744”.

**ARTICULO 46°.** - 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 con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por la Gerencia de la Empresa, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

**ARTICULO 47°.** - Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores. Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la empresa y trabajadores, se atenderán a lo dispuesto en la ley 16.744 y en el D.F. N° 1 (Código del Trabajo).

**ARTICULO 48°.** - Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada por infracción a las normas de higiene y seguridad, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

## **TITULO III**

### **REGULA PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA**

**ARTICULO 49°.**- La normativa sobre las manipulaciones manuales de carga, establece obligaciones para los Empleadores en beneficio de los trabajadores que realizan cargas manuales. A su vez, obliga al trabajador a cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en este reglamento interno.

Es manejo y manipulación manual de carga: cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

No se consideran manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas.

Cuando tenga que manipular una carga el trabajador deberá usar la protección personal adecuada, en todo caso, guantes, zapatos de seguridad.

**ARTICULO 50°.** - En la empresa se velará para que en las faenas al manipular carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Sistemas transportadores;
- b) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Además, procurará los medios necesarios para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluirá: Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;

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

La información por parte del empleador, podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido, del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos; o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

**ARTICULO 51°.** - Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, el Empleador evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios que se indican en la normativa legal.

Por acción satisfactoria en los métodos de trabajo se entiende aquellas que corresponda a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteo muscular.

Por evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores se define como: "aquel procedimiento científico técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga".

La evaluación de los riesgos deberá efectuarla la Empresa por intermedio de alguna de las personas o entidades autorizadas. Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga, además de lo señalado en las normas legales vigentes, podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos.

**ARTICULO 52°.** - En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere por parte de varones, sin ayuda, con cargas superiores a 25 kilogramos.

No podrán exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.



**ARTICULO 53°.** - Las mujeres y los menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente y sin ayuda mecánica, carga superior a los 20 kilos. Quedan prohibidas las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

**TITULO IV**  
**PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS INCAPACIDADES POR ACCIDENTE DEL**  
**TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL**

**ARTICULO 54°.** - Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales de los trabajadores, y a la Asociación Chilena de Seguridad la de los asociados del trabajo (en el caso de las empresas adherentes a este Organismo de la ley N° 16.744).

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

**ARTICULO 55°.** - El artículo 77 de la Ley 16.744 señala:

*“Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.*

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

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos procedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a su Superintendencia de Seguridad Social.*

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

Por su parte, el artículo 77 Bis de la Ley 16.744 señala:

*“El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según sea 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 fueran 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 rembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberán incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que está afiliado.*

*El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustadas 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 hubieran sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiera 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 hubieran sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponda 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 proporcionarías a particulares.”*

**ARTICULO 56°.** - La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que le sean ordenadas.

Los reclamos y apelaciones que deba conocer esa Comisión se interpondrán por escrito, ante la misma Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo, en este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

**ARTICULO 57°.**- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- a) De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.
- b) De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera

instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**ARTICULO 58°.** - Para los efectos de las reclamaciones ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

**ARTICULO 59°.** - El empleador deberá denunciar al Organismo 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 Higiene y Seguridad, tendrá, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

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

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

**ARTICULO 60°.** - Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los Accidentes del Trabajo o las Enfermedades Profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Ministerio de Salud, se deberá poner en conocimiento de ésta dicha circunstancia el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

**ARTICULO 61°.** - La denuncia de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- 1º. Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 69 del presente reglamento;
- 2º. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia;
- 3º. La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- 4º. La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

**ARTICULO 62°.** - Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entabrar 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 2do. del Título VIII de la Ley 16.744.

**ARTICULO 63°.** - El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 11° de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional. Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho o el día hábil siguiente.

TITULO V

DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.

**ARTICULO 64°.** - El trabajador que en el desempeño de sus funciones deba permanecer expuesto a los rayos solares por periodos prolongados de tiempo deberá utilizar aquellos dispositivos, elementos o productos protectores de la radiación solar que la empresa le indique y entregue conforme al tiempo de exposición. Estos productos pueden ser bloqueadores, anteojos, antiparras, gorros, ropa protectora, etc., y serán cargo del empleador.

**ARTICULO 65°.** - El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice UV descritas a continuación:

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1 2	No necesita protección	<ul style="list-style-type: none"><li>Puede permanecer en el exterior.</li></ul>
3 4 5 6 7	Necesita protección	<ul style="list-style-type: none"><li>Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día.</li><li>Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero.</li><li>Use gafas con filtro UV-B y UV-A.</li></ul>
8	Necesita protección extra	<ul style="list-style-type: none"><li>Evite salir durante las horas centrales del día.</li><li>Busque la sombra.</li><li>Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero.</li><li>Use gafas con filtro UV-B y UV-A.</li></ul>

**TITULO VI**  
**RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS**

**(DEL DERECHO DE SABER E INFORMAR A TODOS)**

**ARTICULO 66°.** - El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Informará especialmente 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 (fórmulas, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de Prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

**ARTICULO 67°.** - 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 de la Gerencia de la Empresa.

**ARTICULO 68°.** - El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**ARTICULO 69°.**- Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que contienen sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, alguna de las cuales se señalan a continuación:

RIESGOS y CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a radiación ultravioleta (UV) (cáncer a la piel, daños en los ojos, problemas al sistema inmunológico, envejecimiento prematuro de la piel)	Usar ropa manga larga y protectores solares máximo factor.  Difusión verbal y escrita sobre los riesgos y medidas de protección frente a los rayos UV.  Uso obligatorio equipos de protección personal frente a los rayos UV.
Contacto con energía eléctrica (quemaduras internas, externas, incendios, asfixia por paro respiratorio, fibrilación ventricular, tetanización muscular, lesiones traumáticas por caídas, muerte).	Uniones de cables deben estar con aislación. No dejar cables sin aislación en el piso. No usar enchufes deteriorados. No sobrecargar circuitos. No usar equipos o maquinarias defectuosa y/o sin conexión a tierra. No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). No reforzar fusibles. No intervenir en el equipo o aparato defectuoso para repararlo sin contar con la preparación técnica adecuada. Respetar señalética de riesgos eléctricos. No pasar bajo una línea eléctrica con tubos metálicos en posición que pueda causar contacto con la energía eléctrica; se debe transportar el tubo en posición horizontal. No usar escalas metálicas en trabajos eléctricos.



RIESGOS y CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Golpes por transporte de materiales. (lesiones traumáticas)</p>	<p>Al transportar una carga alargada (tubos, fierros, etc.) se debe mantener la mirada en la dirección del movimiento de avance y con la parte delantera elevada por sobre la altura de la cabeza de los demás trabajadores.</p> <p>Mantener ordenado y despejado el lugar de trabajo.</p>
<p>Caídas desde un mismo o distinto nivel: escalas móviles o fijas, andamios, rampas, escaleras, pisos y pasillos. (lesiones traumáticas, torceduras, fracturas, esguinces, invalidez, muerte)</p>	<p>Utilizar y mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias.</p> <p>No usar andamios para almacenamiento de materiales, ni sobrecargarlos de materiales.</p> <p>Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento.</p> <p>No utilizar andamios cubiertos con nieve o escarcha sin eliminar previamente estos elementos.</p> <p>Armar los andamios con estructura y plataforma de trabajo completa. Se debe colocar baranda y rodapié.</p> <p>Dar a escalas un ángulo adecuado en su distancia entre muro y apoyo. Afianzar adecuadamente la base de la escala. La zona donde se va a usar la escala debe estar despejada.</p> <p>Evitar bajar de espaldas a las escalas.</p> <p>No sobrecargar de personas los andamios.</p> <p>Utilizar cinturones de seguridad amarrados a la estructura del andamio.</p> <p>No usar como pasarelas superficies improvisadas, sino preparar una pasarela correcta con barandas, tablones y tacos antideslizantes.</p> <p>Uso de calzado apropiado. En lo posible, con suela de goma o antideslizante y taco bajo.</p>
<p>Golpes por vehículos en retroceso (atropellamientos)</p>	<p>Se debe respetar las señalizaciones del tránsito en la obra.</p> <p>Prestar atención a bocinas de retroceso con que deben contar los vehículos pesados.</p> <p>Caminar sólo por las vías destinadas al efecto.</p> <p>Respetar las señales de los señaleros o loros.</p> <p>No situarse en la trayectoria de movimiento de las máquinas y vehículos sino a una distancia prudente.</p>

RIESGOS y CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Contacto con elementos punzantes o cortantes.</p>	<p>Como formones, atornilladores, punzones, etc. Se debe verificar su buen estado, abstenerse de usarla en condiciones defectuosas y avisar los defectos al jefe.</p>
<p>Manejo inadecuado de materiales (lumbagos u otros por sobreesfuerzos, heridas, fracturas). Sobreesfuerzos físicos</p>	<p>Conocer las características de los materiales que se manejarán y sus riesgos.</p> <p>Al levantar materiales, se deben doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</p> <p>Si es, necesario, se deben complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. Tener presente los pesos máximos señalados en este Reglamento.</p> <p>Utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.).</p>
<p>En trabajos con máquinas:</p> <p>a) Proyección de partículas, provocan lesiones oculares o faciales</p>	<p>No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado mesón de trabajo y/o mesón de corte.</p> <p>Uso de elementos de protección según el proceso (gafas de seguridad o protección facial)</p> <p>Conocer el procedimiento de trabajo seguro.</p>
<p>b) Exposición a humos metálicos (lesiones al aparato y tracto respiratorio)</p>	<p>Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos.</p>
<p>c) Incendio (quemaduras, lesiones, intoxicaciones)</p>	<p>Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Conocer exactamente la ubicación de los extintores y su uso. Evacuar cuando el fuego no se controle con extintores, según plan de emergencia.</p>
<p>d) Atrapamiento (lesiones múltiples, aplastamientos, desmembramientos, heridas, fracturas)</p>	<p>Sistema de protección de detención de emergencia de la máquina. No usar ropas sueltas, ni cabellos largos, cadenas o pulseras mientras se trabaja.</p>

RIESGOS y CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Contacto con material caliente (heridas, quemaduras)</p>	<p>Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas; usar elementos de protección personal, tales como guantes y ropa de trabajo, que impidan contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.</p>
<p>e) Exposición a ruido (hipoacusia, sordera profesional)</p>	<p>Confinar la fuente de emisión. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 Db en la jornada.</p>
<p>f) Exposición a temperaturas extremas</p>	<p>Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo. Utilizar ropa de trabajo adecuada a la temperatura a la que se está en exposición. No salir del lugar de exposición repentinamente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.</p>
<p>Riesgos por agentes químicos:</p> <p>a) Contacto con sustancias químicas en estado líquido o sólido (dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias)</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular, conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que debe tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>
<p>b) Exposición con productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores) (Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias)</p>	<p>Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular, conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que debe tomar frente a la exposición frecuente del producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</p> <p>Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto.</p> <p>No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</p>

## **TITULO VII**

### **PARRAFO I**

#### **DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**ARTICULO 70°.** - Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

### **PÁRRAFO II**

#### **DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**ARTICULO 71:** Los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.

Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.

- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

El Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, se encuentra incorporado los Anexos 1 y 2 del presente reglamento interno.

**ARTÍCULO 72°.** - Con todos los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

**ARTÍCULO 73°.** - La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en el presente párrafo.

**PÁRRAFO III:**  
**DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

**CAPÍTULO I**  
**DEFINICIONES Y PRINCIPIOS**

**ARTICULO 74°.** - Los procedimientos de investigación de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

- a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.
- b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- c) Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.
- d) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.



- e) **Confidencialidad.** Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.
- f) **Imparcialidad.** Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.
- g) **Celeridad.** El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.
- h) **Razonabilidad.** El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.
- i) **Debido proceso.** El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.
- j) **Colaboración.** Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

**ARTICULO 75°.** - Definiciones básicas. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

- a) **Riesgo laboral.** Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.
- b) **Factores de riesgos psicosociales laborales.** Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.
- c) **Acoso Laboral.** Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- d) **Acoso sexual.** Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- e) **Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.** Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

- f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la revictimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.
- g) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En el caso de los literales c) y d) precedentes se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

## **CAPÍTULO II**

### **DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y OBLIGACIONES GENERALES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

#### **ARTÍCULO 76°.** - Participantes en el procedimiento.

Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

#### **ARTÍCULO 77°.** - Derechos generales de las personas trabajadoras.

Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

**ARTÍCULO 78°.** - Obligaciones generales de los empleadores.

Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.
- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona que lleva adelante la investigación.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.

- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**ARTÍCULO 79°.** - Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación.

Sin perjuicio de las directrices establecidas en este reglamento, la persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del presente reglamento, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.
- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**ARTÍCULO 80°.** - Obligaciones generales de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el presente reglamento.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

**ARTÍCULO 81°.** - Derechos generales de las organizaciones sindicales.

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del presente reglamento.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del presente reglamento.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

**CAPÍTULO III**  
***ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL,  
LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO***

**ARTÍCULO 82°.** - Denuncia.

La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.
- d) Relación de los hechos que se denuncian.
- e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 83°.** - Recepción de la denuncia.

Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación.

Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.



**ARTÍCULO 84°.** - Adopción de medidas de resguardo por la empresa.

Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

**ARTÍCULO 85°.** - La designación de la persona a cargo de la investigación.

El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

**ARTÍCULO 86°.** - Diligencias mínimas.

La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

**ARTÍCULO 87°.** - Contenidos del informe de investigación.

Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

**ARTÍCULO 88°.** - La investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

**ARTÍCULO 90°.** - Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

El empleador dentro del plazo de tres días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción.

La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

**ARTÍCULO 91°.** - Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador.

Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

**ARTÍCULO 92°.** - Investigación de la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador, conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 67 del presente reglamento interno.

**PÁRRAFO IV**

***DIRECTRICES PARA LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL  
PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL***

**ARTÍCULO 93°.** - Medidas correctivas.

Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

**ARTÍCULO 94°.** - Sanciones y su impugnación.

El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

**PÁRRAFO V**  
***DIRECTRICES PARA LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR***  
***TERCEROS AJENOS A LA RELACION LABORAL Y EN RÉGIMEN DE***  
***SUBCONTRATACIÓN.***

**ARTÍCULO 95°.** - Violencia en el trabajo.

En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 bis D del presente reglamento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

**ARTÍCULO 96°.** - Régimen de subcontratación.

En caso que el empleador principal o la empresa usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme lo establecido en el presente reglamento interno.

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

**ARTICULO 70°.** - El presente reglamento de Higiene y Seguridad tendrá vigencia indefinida, a contar del 20° de octubre de 2010.

**RECIBO**

En conformidad con lo dispuesto en artículo 156 del Código del Trabajo, acuso recibo del presente reglamento interno de orden higiene seguridad de las empresas de Salud San Agustín

Dejo constancia de comprender claramente los beneficios que se obtienen al trabajar con seguridad y reconozco mi deber de evitar lesiones personales, daños a equipos, materiales y a la propiedad.

Me comprometo a estudiar este reglamento y a cumplir cabalmente sus disposiciones, como también acatar otras normas e instrucciones reglamentarias emanadas por la empresa, ya que ellas tienen por objeto lograr un desarrollo laboral seguro y eficaz.

**FIRMA TRABAJADOR** :

**NOMBRE COMPLETO** :

**CEDULA DE IDENTIDAD** :

**FECHA ENTREGA** :