

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Gerencia General
Duran San Martin Cia. Ltda.
Julio 2011

Este Reglamento contiene las normas por las cuales se regirán las personas que mantengan una relación contractual con la empresa DURAN SAN MARTIN CIA. LTDA mediante un Contrato de Trabajo, que prestan sus servicios en el domicilio ubicado en Pocuro 2378, Oficina 101, Providencia.

DURAN SAN MARTIN CIA LTDA, RUT: 77.278.950-5, para dar cumplimiento a lo estipulado en el Código del Trabajo, y en la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades profesionales, ha redactado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

El presente Reglamento es el conjunto de normas que de acuerdo al Código del Trabajo, tiene por objeto fundamental especificar los derechos, obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los Trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de Duran San Martin Cia. Ltda.

ARTÍCULO 2

Este Reglamento Interno se considera parte integrante de cada Contrato de Trabajo suscrito con Duran San Martin Cia. Ltda., mientras se encuentre vigente y será obligatorio para todos los trabajadores conocer, dar fiel y estricto cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto. Desde el momento de recibirlo, los Trabajadores no podrán alegar ignorancia de las disposiciones de este Reglamento, el cual se encuentra a disposición de todo trabajador, en sitio web, en las dependencias de la empresa, y digitalmente.

ARTÍCULO 3

En cuanto al ámbito de aplicación, este Reglamento regulará las condiciones de trabajo para todo el personal, tanto en el desempeño de sus labores como durante su permanencia en las dependencias de la Empresa.

La Empresa Duran San Martin garantizará a cada uno de sus Trabajadores un ambiente laboral digno, y para ello tomará las medidas necesarias para que los Trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad.

Son contrarios a los principios de la Empresa todo acto de discriminación, exclusión o preferencias basadas en motivos de color, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo y la ocupación.

ARTÍCULO 4

Del mismo modo, Duran San Martin promoverá al interior de sus dependencias el respeto mutuo entre los trabajadores, y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

ARTÍCULO 5

Para ingresar como Trabajador a la Empresa, el postulante debera reunir los siguientes requisitos:

- a)** Tener no menos de 18 años de edad. La Gerencia por excepcion y en casos que ella estime calificados, podrá admitir postulantes menores de la edad limite señalada, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos establecidos en elCodigo del Trabajo.
- b)** Cumplir los requisitos formales del cargo al cual postula, en especial lo referido a formacion profesional, experiencia y conocimientos especificos.

ARTÍCULO 6

Toda persona que haya sido seleccionada para ingresar o prestar servicios como Trabajador a la Empresa, deberá haber acompañado a la respectiva solicitud de trabajo los siguientes antecedentes

1. Currículum Vitae actualizado
2. Cédula de Identidad, vigente.
3. Finiquito del último trabajo y ultima liquidación de sueldo, si fueren procedentes.
4. Certificado que acredite el cumplimiento de la Ley del Servicio Militar Obligatorio, cuando fuere procedente.
5. Certificados de Estudios, o Título Profesional.
6. Certificado de nacimiento.
7. Certificado de afiliación a Sistema de Pensiones e Institución de Salud

La Empresa mantendrá la reserva necesaria de todos los antecedentes que tome conocimiento con ocasión de la suscripción de todo contrato de trabajo.

TITULO II CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7

Aceptado el Trabajador, deberá extenderse el contrato de trabajo dentro de un plazo de 30 días corridos contados desde su incorporación a la Empresa, y se firmara en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes contratantes.

Si el Trabajador se negare a firmar dicho contrato, se remitirán los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para los efectos de lo dispuesto en el Código del Trabajo.

ARTÍCULO 8

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

- a)** Lugar y fecha del contrato.
- b)** Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio, estado civil y fechas de nacimiento e ingreso del Trabajador.
- c)** Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d)** Monto, forma y periodo de pago de las remuneraciones.
- e)** Duración y distribución de la Jornada semanal de Trabajo.
- f)** Plazo del Contrato. Las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden regular, libremente, el plazo de vigencia del Contrato, el que será de plazo fijo, si su duración ha sido previamente fijada. Si se celebra sin sujeción de tiempo, la relación tendrá el carácter de indefinida.
- g)** Beneficios adicionales u otras prestaciones o especies que otorgue la Empresa.

ARTÍCULO 9

Será obligación del trabajador consignar ante la Gerencia o Jefe directo, la individualización de la persona o personas a quienes se deba dar aviso en caso de accidente u otro problema grave, indicando teléfono y dirección

ARTÍCULO 10

El trabajador realizará el trabajo pactado cumpliendo las tareas o funciones que le sean asignadas, sin perjuicio de la facultad del Empleador de poder alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en los que ellos deben prestarse, siempre que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto este dentro del mismo lugar y/o ciudad que por las necesidades de la empresa así se requiera y que ello no presente menoscabo para el Trabajador.

ARTÍCULO 11

Cualquiera modificación de las estipulaciones del contrato de trabajo vigente, deberá constar en un documento anexo y requerirá las firmas de las partes en señal de aceptación.

Si los antecedentes personales del Trabajador, incluidos en el contrato, experimentan alguna modificación, estas deberán ser puestas de inmediato en conocimiento del empleador para los fines pertinentes, acompañando los certificados que en cada caso correspondan.

En todo caso, por expresa disposición del Código del Trabajo, no se modificara el contrato para consignar por escrito en él, los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones por convenios colectivos, contratos o fallos arbitrales, no obstante lo cual, la remuneración del Trabajador deberá actualizarse una vez al año, en los contratos respectivos, incluyendo los referidos reajustes.

ARTÍCULO 12

De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, el Trabajador cuyo Contrato termine por una o más de las causales referidas en el Código del Trabajo, y que considere injustificado su despido, podrá reclamar ante el Tribunal competente.

El plazo para el Reclamo será de 60 días hábiles, el que se podrá ampliar hasta en 90 días hábiles, si el trabajador reclama previamente ante la Inspección del Trabajo; vencido dicho plazo, el Trabajador no podrá ejercer derecho a reclamo.

El Trabajador, también podrá pedir directamente al Empleador la reconsideración de la medida, de acuerdo al procedimiento establecido en el Título sobre "Informaciones, Peticiones y Reclamos", de este Reglamento Interno.

TITULO III JORNADA DE TRABAJO**ARTÍCULO 13**

La jornada de trabajo semanal será de un máximo de 45 horas y estará distribuida en cinco días, de lunes a viernes.

La jornada de lunes a Viernes será de 9:00 a 18:30 horas.

La interrupción de la jornada para efectos de colación, será de 60 minutos.

Estarán exentos de la limitación de jornada de trabajo todos aquellos Trabajadores que se encuentren dentro de lo señalado en los Artículos 22 y 27 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 14

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, la Empresa podrá establecer en el futuro, jornadas de trabajo distintas de las de allí consignadas, siempre que aquello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia y los derechos adquiridos por sus Trabajadores.

ARTÍCULO 15

Se prohíbe el trabajo fuera de las horas ordinarias de la jornada laboral, excepto en los casos que por necesidades del servicio, se hubiesen dispuesto jornadas extraordinarias, de acuerdo a lo señalado en este Reglamento, sin perjuicio de las facultades del empleador conforme a lo estipulado en el Artículo 29 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 16

Todos los Trabajadores de la Empresa, salvo aquellos exceptuados de la limitación de jornada, deberán registrarse en los mecanismos de control de asistencia que tenga en uso la Empresa, dejando constancia de las horas exactas de su llegada y salida, como asimismo de las ausencias temporales al trabajo, dentro de la jornada que corresponda.

La Gerencia deberá velar por el fiel cumplimiento de la Jornada laboral y el registro exacto en los mecanismos de control establecidos.

Cualquier infracción al control de asistencia será motivo de amonestaciones verbales, escritas o sanciones que se establezcan para estos efectos en el presente Reglamento. La reiteración de ellas, se estimará incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, esto, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales.

ARTÍCULO 17

Los Trabajadores no podrán ausentarse de sus labores durante las horas de trabajo sin la autorización expresa de la Gerencia.

ARTÍCULO 18

Las inasistencias injustificadas constituirán falta grave y su reiteración se estimará incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, pudiendo por tanto el empleador poner término al Contrato invocando el artículo No 160 del Código del Trabajo.

TITULO IV TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 19

Son horas extras las establecidas o consideradas como tales por el Código del Trabajo.

Ningún Trabajador de la Empresa podrá trabajar horas extraordinarias si ellas no han sido previamente pactadas por escrito entre las partes. Las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa. Este pacto podrá tener un plazo máximo de tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Salvo en los eventos de caso fortuito o de fuerza mayor, no se podrá trabajar mas de dos horas diarias en exceso de la jornada normal.

No obstante la falta de pacto escrito, se consideraran extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador.

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

ARTÍCULO 20

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

TITULO V REMUNERACIONES**ARTÍCULO 21**

Los Trabajadores de la Empresa percibirán las remuneraciones mensuales pactadas en sus contratos de trabajo, en la primera semana de cada mes. Los pagos se harán en horas de trabajo y en los lugares donde los Trabajadores desempeñan sus funciones, salvo que el Trabajador haya otorgado su autorización para que el sueldo se le deposite en su cuenta vista o corriente bancaria.

En ningún caso su monto podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Si la jornada fuera inferior se calculará la remuneración del trabajador en forma proporcional.

ARTÍCULO 22

Las remuneraciones y beneficios en dinero se reajustaran en la forma y en los periodos estipulados en los contratos y/o convenios colectivos vigentes, sin perjuicio de las modificaciones que aplique la Empresa con pleno acuerdo de las partes.

Las remuneraciones de los Trabajadores de la Empresa que no negocien colectivamente se reajustaran de mutuo acuerdo entre las partes, según lo establecido en los respectivos Contratos Individuales de Trabajo.

La Empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, todo ello en conformidad a la legislación respectiva.

ARTÍCULO 23

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 ultimas no podrán exceder de un monto equivalente al treinta por ciento de la remuneración total del Trabajador.

ARTÍCULO 24

Las gratificaciones de los Trabajadores se pagaran en la forma establecida en los contratos y/o convenios colectivos vigentes, suscritos por la Empresa y sus Trabajadores.

Las gratificaciones de los Trabajadores de la Empresa que no negocian colectivamente, se pagaran de conformidad con lo señalado en los contratos individuales o colectivos o bien según la legislación vigente.

ARTÍCULO 25

Junto con el pago de las remuneraciones la Empresa entregara al Trabajador, el documento, "Liquidación de Remuneración" que indicara el monto de lo pagado, la forma en que se determino y las deducciones efectuadas a la remuneración.

TITULO VI OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 26

Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, son obligaciones de todo Trabajador de la Empresa:

- a)** Cumplir fielmente su contrato de trabajo, las disposiciones del presente Reglamento y las de la Empresa que le sean aplicables en razón de sus funciones o del área en que trabaje.
- b)** Desempeñar el cargo que su empleador le indique, siempre que se trate de labores similares a las consideradas en el Contrato de Trabajo y que el sitio o recinto donde deba ejecutar la labor, quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello presente menoscabo para el Trabajador.
- c)** Cuidar los bienes de la Empresa y los elementos de trabajo que se les proporcionen, debiendo restituir estos últimos en buen estado cuando le sean solicitados.
- d)** Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el ORDEN, LIMPIEZA, MANTENIMIENTO Y BUEN ESTADO, FUNCIONAMIENTO Y USO de los equipos, instalaciones y productos de la empresa. Deberán, asimismo, preocuparse de que el área en que trabajen se mantenga despejada de obstáculos, a fin de evitar accidentes a cualquier persona que transite a su alrededor .
- e)** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes cumplirán sus instrucciones y preservarán su integridad.
- f)** Dar cuenta dentro de 24 horas a Gerencia de cualquier deficiencia, desperfecto o anomalía que advierta en el trabajo y especialmente de la pérdida de cualquier bien de propiedad de la Empresa
- g)** Mantener la disciplina y estricto cumplimiento de las órdenes que le imparta su Jefe directo y/o Gerencia, observando trato respetuoso para con ellos y sus compañeros y buen comportamiento en el trabajo.
- i)** Promover y efectuar la mayor economía y cuidado en el uso de artículos de escritorio, materiales, herramientas e implementos de trabajo.
- j)** Guardar la más absoluta reserva sobre los asuntos y negocios de la Empresa y sobre las personas que intervengan en ellos.
- k)** Llegar y salir del trabajo en las horas que corresponda de acuerdo con las jornadas vigentes y firmar los libros o registrarse en los mecanismos de control de la Empresa para acreditar las horas exactas de llegada y salida .
- l)** Dar aviso a Gerencia de su imposibilidad de asistir al trabajo, el primer día de ausencia por enfermedad.
- m)** En caso de accidente del trabajo, el accidentado que este en condiciones de hacerlo y en todo caso los Trabajadores que hubiesen presenciado el hecho, deberán comunicarlo inmediatamente al jefe respectivo con indicación de la causa, lugar y circunstancia del mismo.

n) Comunicar por escrito a la Gerencia, dentro de las 24 horas de producido, todo cambio relativo al nombre, estado civil, cargas de familia, profesión, domicilio y teléfono.

ñ) Mantener una presentación personal adecuada en relación al trabajo desempeñado.

o) Mantener la más absoluta confidencialidad y reserva respecto a cualquier antecedente propio del giro del empleador, que hubiese llegado a su conocimiento con motivo u ocasión del ejercicio de su cargo o actividad, incluyendo temas relacionados a las estrategias, objetivos, procedimientos e información, cualquiera sea su naturaleza.

ARTÍCULO 27

Los Trabajadores que en razón de sus funciones o por necesidad de la empresa, tengan que conducir vehículos de propiedad de la misma, deberán contar con la Licencia de Conducir reglamentaria y legalmente emitida, y correspondiente a la categoría del vehículo que conduzca.

El Trabajador que notase alguna falla o desperfecto mecánico, eléctrico o de otro tipo en el vehículo, que a su juicio requiera revisión o reparación, deberá de inmediato reintegrarlo a la empresa para que se le efectúen las revisiones o reparaciones necesarias.

El Trabajador, asimismo, estará obligado a informar de cualquier daño que le ocasionase al vehículo o hurto que se produzca.

ARTÍCULO 28

Queda prohibido que los Trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa:

1. Los utilicen para fines personales o particulares; salvo que exista autorización.
2. Desviarse injustificadamente de los recorridos establecidos. El trabajador deberá siempre efectuar el recorrido más corto y lógico.
3. Incumplir con las normas de tránsito.

ARTÍCULO 29

En caso de choque o accidente causado por terceros, o por el mismo Trabajador, o en cualquier evento en que se viere involucrado el vehículo o el conductor, éste deberá proporcionar a la empresa una declaración que deberá contener la descripción precisa de lo ocurrido, antecedentes del otro vehículo y su conductor, testigos si procede, sus datos, número telefónico y Unidad policial (Carabineros) en que se dejó la constancia o denuncia.

ARTÍCULO 30

Toda información que se conozca en el desarrollo de los trabajos tendrá siempre un carácter restrictivo y confidencial "solo para uso de la Empresa", por lo que se establece expresamente prohibido comentarla, eliminarla o entregarla a terceros no autorizados. Nunca se debe utilizar la información así conocida, en beneficio propio o de terceros, de manera contraria a las leyes o perjudicial a los intereses de la Empresa, o de sus clientes o de sus proveedores.

ARTÍCULO 31

Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, se prohíbe a los Trabajadores de la Empresa:

a) Ausentarse de sus funciones durante las horas de trabajo sin autorización del Jefe respectivo.

b) Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a la Empresa. No podrán, por tanto, atender clientes particulares; comerciar en los lugares de trabajo con mercaderías de cualquier tipo; realizar propaganda política o religiosa; celebrar reuniones de carácter social y, en general,

ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier especie que no digan relación con la función para que han sido contratados.

c) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo el efecto de otros estimulantes o drogas. Ingerir bebidas alcohólicas o hacer uso de dichos estimulantes o drogas en horas de trabajo o introducirlos a las dependencias de la Empresa.

d) Ocupar Trabajadores subalternos en asuntos personales.

e) Usar útiles de escritorio, impresos, formularios, materiales o implementos de trabajo de propiedad de la Empresa para fines particulares o apropiarse de ellos y darles destinos no autorizados.

f) Adulterar, dar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos.

g) Transmitir a terceras personas información reservada que obtenga con motivo de su trabajo en la Empresa.

h) Retener en su poder documentos, estados o datos de cualquier naturaleza, que se refieren directa o indirectamente a la Empresa.

i) Realizar actos ilegales como asimismo adoptar cualquier conducta que por su naturaleza o efectos sean lesivas a los intereses de la Empresa.

j) Permanecer en las dependencias de la Empresa, fuera de las horas ordinarias de trabajo, sin autorización expresa o conocimiento de Gerencia para su desempeño en horas extraordinarias y/o que no cuenten con el pacto por escrito a que hace referencia el artículo No 32 del Código del Trabajo.

k) Negociar con terceros cualquier beneficio que otorgue la Empresa al Trabajador.

l) Fumar en lugares y recintos cerrados de la Empresa.

m) Queda estrictamente prohibido a todo Trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.

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

TITULO VII FERIADO

ARTÍCULO 32

Los Trabajadores con mas de un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual, de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará en conformidad a las disposiciones legales.

El feriado convencional se regirá por las normas pactadas en los instrumentos colectivos o en el contrato individual, según corresponda.

El feriado será concedido preferentemente en primavera o verano y en forma tal que no perjudique la continuidad en los servicios que presta la Empresa.

ARTÍCULO 33

El feriado deberá ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación a lo menos. Previo acuerdo de las partes, podrá acumularse solo hasta dos periodos consecutivos.

Aceptado el feriado por la gerencia, la solicitud será autorizada, de acuerdo con el tiempo servido. Tanto la solicitud como la autorización del feriado serán ingresadas a la carpeta personal de cada funcionario.

Si el Trabajador, teniendo los requisitos para hacer uso del feriado, dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, se le compensara en dinero el tiempo que por concepto de feriados pendientes le corresponda.

El Trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicios percibirá una indemnización por concepto de feriado equivalente a la remuneración calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

ARTÍCULO 34

El feriado es continuo, no obstante ello, este podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes sobre el exceso de 10 días hábiles como mínimo, dejándose constancia por escrito de los días pendientes.

ARTÍCULO 35

Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, según Art. 68 del Código del Trabajo, y el exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

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

ARTÍCULO 36

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo Trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

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

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

TITULO VIII LICENCIAS

ARTÍCULO 37

El Trabajador enfermo que tuviere imposibilidad para asistir a su trabajo deberá presentar el formulario de licencia debidamente certificada por el facultativo correspondiente dentro del plazo de dos días hábiles contado desde la fecha de inicio de la licencia para su tramitación.

Si algún Trabajador de la empresa tuviere una enfermedad que requiere de una terapia especial, tales como drogadicción o alcoholismo, la Empresa le proporcionara todas las facilidades que sean posibles para que el Trabajador cumpla con sus terapias médicas a objeto de obtener su total rehabilitación.

ARTÍCULO 38

Las Trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a un descanso de maternidad y con reserva de sus empleos, desde 6 semanas antes del parto hasta 12 semanas después de él. En el caso de Trabajadores, tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en ese caso será de días corridos, o podrá distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia judicial. Este derecho es irrenunciable.

En caso de que las partes hubieren pactado un permiso de natalidad para el padre inferior al legal, prevalecerá este último.

ARTÍCULO 39

Las Trabajadoras a que se refiere el artículo anterior, solicitaran su licencia maternal mediante un certificado médico que indique la fecha probable del parto. Producido el parto la Trabajadora deberá dar aviso a la Empresa de la fecha en que ocurrió, acompañando un certificado médico o el certificado de nacimiento del hijo.

ARTÍCULO 40

Si el parto se produjere después de la fecha calculada, la licencia con goce de sueldo se extenderá hasta la expiración de las 12 semanas contadas desde la fecha de parto.

ARTÍCULO 41

El descanso post-natal podrá ser prorrogado por el tiempo que fije el Médico Tratante, en los casos contemplados por la Ley.

ARTÍCULO 42

Las Trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con la Empresa:

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

TITULO IX INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 43

Las informaciones que deseen obtener los Trabajadores acerca de materias relacionadas con sus derechos y obligaciones en el trabajo, serán solicitadas a La Gerencia de la organización

Las peticiones o reclamos de carácter individual se harán igualmente al Jefe respectivo. Si este no soluciona la dificultad en un periodo adecuado, el Trabajador deberá llevar su reclamo, a Gerencia.

ARTÍCULO 44

Las peticiones o reclamos de carácter colectivo se formularán a través de un representante elegido por los trabajadores, el cual deberá exponer de manera detallada todas las inquietudes que se han definido previamente de manera colectiva, al Jefe respectivo o a la Gerencia.

ARTÍCULO 45

Las infracciones a las disposiciones de este Reglamento Interno se sancionaran según la gravedad que revistan

ARTÍCULO 46

Las sanciones por la reiteración de infracciones al presente reglamento, pueden dar origen a terminación del contrato de trabajo basado en el incumplimiento grave de las obligaciones que este impone al Trabajador, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales.

TITULO X PROCEDIMIENTO DE RECLAMO EN CASOS DE SANCIONES

ARTÍCULO 47

El Trabajador afectado por la aplicación de una sanción podrá reclamar por escrito ante la Gerencia de la Organización, dentro del plazo de 5 días hábiles contados, a partir del momento en que esta le haya sido notificada.

ARTÍCULO 48

La Gerencia de la Empresa recibirá al reclamante dentro de un plazo de 48 horas, contado desde la fecha en que el reclamo sea puesto en su conocimiento.

ARTÍCULO 49

La Gerencia podrá solicitar los informes que estime pertinentes, pero deberá resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

De la sanción aplicada por la Empresa podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO XI TERMINACIÓN CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 50

Los Trabajadores quedaran sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el Código del Trabajo.

La Empresa o el Trabajador en su caso, podrán poner término al contrato de trabajo de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia.

ARTICULO 51

A solicitud del Trabajador al que se le haya puesto termino a su contrato de trabajo, la Empresa deberá otorgarle un certificado que exprese:

- a) La fecha de su ingreso a la Empresa
- b) La clase de trabajo que ejecutaba y
- c) La fecha de su retiro.

ARTICULO 52

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

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

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

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

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

Este Reglamento de Higiene y Seguridad tiene como objetivo fundamental cautelar la realización de todos los trabajos en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, en donde solo se podrá lograr, con la cooperación y máximo esfuerzo de todos los Trabajadores que laboran en la Empresa.

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

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

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

TRABAJADOR:

Toda persona que en virtud de un contrato de trabajo preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba una remuneración, cualquiera sea su naturaleza jurídica.

EMPRESA:

La Entidad Empleadora que contrata los servicios del Trabajador.

ORGANISMO ADMINISTRADOR:

Se entiende por Organismo Administrador a la institución que administra el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estipulado en la Ley No 16.744. En el caso de Duran San Martin Cía. Ltda., corresponde a la ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS), de la cual es adherente.

RIESGO PROFESIONAL:

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

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:

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

ACCIDENTE DEL TRABAJO:

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

ENFERMEDAD PROFESIONAL:

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

PRIMEROS AUXILIOS:

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

CONDICIONES INSEGURAS:

Son las alteraciones o modificaciones del ambiente físico de trabajo que generan en el cualidades negativas que puedan causar accidentes.

ACCIÓN INSEGURA:

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

ADMINISTRACION DELEGADA:

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

ZONA DE TRABAJO:

El lugar en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más Trabajadores.

ACCIDENTE DEL TRAYECTO:

Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan sólo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

- a) Organismo Administrador del Seguro: Mutualidad de la cual la empresa es adherente.
- b) Comité Paritario: El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con la legislación vigente.
- c) Normas de Seguridad: el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, y/o del Organismo Administrador.

ARTICULO 2.

El presente reglamento, exhibido por la empresa en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido para todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

ARTICULO 3.

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, el cual es obligatorio para todos los Trabajadores, sin exclusión de ningún nivel.

TITULO II DE LAS OBLIGACIONES**ARTÍCULO 4**

Sera obligación de todos y cada uno de los Trabajadores, en sus distintos niveles, conocer y cumplir íntegramente las disposiciones y normas contenidas en el presente Reglamento que tengan directa relación con su seguridad, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N°16.744.

Toda norma o disposición preventiva o correctiva, relativa a la seguridad e higiene del trabajo, que adopte la Empresa con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Reglamento, se informaran a través de medios de comunicación formal y oficial de la Empresa y se entenderán incorporadas automáticamente a él, teniendo por lo tanto, igual respaldo legal para exigir su cumplimiento.

ARTÍCULO 5

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

ARTÍCULO 6

Todo Trabajador deberá conocer perfectamente:

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

ARTÍCULO 7

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

ARTÍCULO 8

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

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

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

Todo elemento o equipo de seguridad que deba adquirir la Empresa para sus Trabajadores, deberá contar, previamente, con las especificaciones técnicas

ARTÍCULO 9

Los Trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso apropiado de equipos, implementos e instalaciones en general.

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

ARTÍCULO 10

Todo Trabajador deberá informar a su jefe directo, su falta de conocimiento en el uso de cualquier equipo, elementos de trabajo o la inexperiencia en las tareas encomendadas, para su correspondiente adiestramiento

ARTÍCULO 11

Todo Trabajador deberá dar aviso a Gerencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personas o ambiente en el cual trabaje.

ARTÍCULO 12

El Trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos de extinción de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, los que deberán mantenerse despejados de obstáculos, como asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de Gerencia velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTÍCULO 13

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

ARTÍCULO 14

Deberá informar a Gerencia, inmediatamente después, de haber ocupado el extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTÍCULO 15

El Trabajador que padezca de alguna enfermedad, común, profesional o aquellas derivadas de dependencia a la drogadicción o alcoholismo, que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

ARTÍCULO 16

Cuando, a juicio de la Empresa se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los Trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que disponga el servicio medico, en la oportunidad y lugar que ellos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

TITULO III PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 17

Todo Trabajador que sufra un accidente laboral, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a Gerencia.

ARTÍCULO 18

Todo Trabajador esta obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá informara a Gerencia cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando la empresa o el Organismo Administrador, lo requiera.

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

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

ARTÍCULO 19

El Trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento medico, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un Certificado de Alta, dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Gerente de Operaciones.

ARTÍCULO 20

En caso de accidente será responsabilidad y obligación de:

a) LOS TRABAJADORES EN GENERAL:

- a)** Comunicar el accidente al Gerente de Operaciones y en su ausencia al Gerente General.
- b)** Dicha denuncia deberá hacerse inmediatamente una vez ocurrido.
- c)** Si por el accidente sufrido no se requiere el envío de ambulancia, el Trabajador deberá concurrir al Centro de Atención del Organismo Administrador más cercano a su lugar de trabajo.

Si la lesión es grave y el traslado debe ser inmediato, llame rápidamente a los números telefónicos dispuestos por el Organismo Administrador para el envío de una Ambulancia que lo trasladara. Ej. A.CH.S., Hospital del Trabajador o solicitar su traslado a dicho Hospital. Fuera de Santiago, concurrir al centro asistencial medico más próximo.

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

2) LA GERENCIA:

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

b) En el plazo de 24 horas generar la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT), que es el documento oficial que la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Reconoce para otorgar la atención de los accidentados en los centros asistenciales del Organismo Administrador.

c) Investigar acuciosamente el accidente, de modo que el informe interno que se prepare refleje lo que realmente ocurrió. En dicho informe deberán constar las causas que lo produjeron y las medidas tomadas para evitar su repetición.

ARTÍCULO 21

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

ARTÍCULO 22

En caso de ocurrir un accidente de trayecto, la víctima, sus compañeros de trabajo o parientes, deberán comunicar el hecho a la Gerencia en forma inmediata.

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

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

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

1° Constancia en Carabineros.

2° Certificado de Centro Asistencial donde haya sido atendido.

3° Dos testigos o por otros medios fehacientes.

ARTÍCULO 23

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

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

TÍTULO IV DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 24

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

- a) Presentarse al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose el ingreso de bebidas alcohólicas al establecimiento, beberla o darla a beber a terceros.
- b) Fumar o encender fuego en lugares en que la Empresa ha prohibido hacerlo, en lugares públicos de la Empresa, cuando se comparten oficinas, o donde este expresamente señalado.
- c) Dormir en el lugar de trabajo.
- d) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún Trabajador o el registro de hora de salida.
- e) Tratar por su propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente del Trabajo
- f) Negarse a proporcionar información, relacionada con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos en el trabajo.
- g) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- h) Ejecutar operaciones en equipos sin ser el encargado de ellos o sin tener la debida autorización para hacerlas.
- i) Adoptar actitudes o cometer acciones temerarias.
- j) Administrarse o aplicar a otros medicamentos sin prescripción médica autorizada, en caso de haber sufrido alguna lesión, siempre que dichos tratamientos no sean de primeros auxilios.

TÍTULO V DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 25

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

- a) Informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que implican sus labores, de las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos.

Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Empresa. En especial, se debe informar sobre los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en su trabajo

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

- b) Informar de lo precedentemente descrito a través del Gerente de Operaciones, al momento de contratar a los Trabajadores o cuando se inician actividades que implican riesgos.

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

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
De caídas.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Contusiones. ☒ Heridas. ☒ T.E.C. Esguinces. ☒ Traumas Múltiples 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mantener el orden y aseo en las vías de tránsito. No correr. ☒ No transportar objetos que obstruyan la visión. ☒ Mantener iluminación adecuada. ☒ Señalizar zonas enceradas y con derrame de líquidos.
De electrocución	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Paro respiratorio. ☒ Tetanización. ☒ Fibrilación ventricular. ☒ Paro cardíaco. ☒ Quemaduras. ☒ Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Seguir procedimiento de trabajo para intervenir sistemas eléctricos solo por personal autorizado. ☒ Capacitación en Riesgos Eléctricos. Usar equipos y materiales eléctricos, certificados, en buen estado y con tierra de protección. ☒ Utilizar los elementos de protección personal para trabajos con electricidad. ☒ No manipular equipos y herramientas eléctricas que se desconocen. Si No sabe, pregunte. Si tiene dudas, también. ☒ Considere siempre, que el equipo o línea esta energizada mientras no verifique lo contrario.
De golpes.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Heridas. ☒ Contusiones. ☒ Hematomas. ☒ T.E.C. ☒ Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mantener espacio adecuado para el trabajo. ☒ Mantener el orden y aseo. ☒ Caminar con atención al entorno ambiental. ☒ Puertas de vidrio con cintas adhesivas que las hagan visibles. ☒ Mantener cerrados, cajones y archivos.
Sobreesfuerzo al manipular y/o transportar Equipos, materiales y/o productos.	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Lumbago. ☒ Esguince. ☒ Trauma a la columna vertebral. ☒ Desgarros 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Al levantar materiales o equipos, se debe flectar las rodillas y mantener el tronco recto. ☒ Solicite ayuda, si es necesario. ☒ No sobrestime su capacidad física.
De incendios	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Asfixia ☒ Heridas ☒ Quemaduras ☒ Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Mantener el orden y aseo. ☒ No utilizar alargadores eléctricos ☒ No sobrecargar. ☒ Controlar y revisar las fuentes de calor. ☒ No fumar donde esta prohibido. ☒ Capacitación en prevención de incendios. ☒ Aislar la zona cuando se trabaje con fuentes de calor. ☒ Actúe de acuerdo al plan de emergencias.

De Contacto, con elementos cortantes y punzantes	<ul style="list-style-type: none"> ✍ Heridas ✍ Traumas 	<ul style="list-style-type: none"> ✍ Usar herramientas apropiadas y en buen estado. ✍ Usar herramientas en forma correcta. ✍ Usar los elementos de protección personal si corresponde.
Digitación	<ul style="list-style-type: none"> ✍ Tendinitis ✍ Epicondilitis 	<ul style="list-style-type: none"> ✍ Realizar ejercicio físico en el puesto de trabajo. ✍ Usar apoya muñecas. ✍ Descansar 5 minutos después de cada periodo de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.(D.S. No 594) ✍ No digitar más de 8 horas diarias ni 40 horas semanales. (D.S. No 594) ✍ Siéntese en forma correcta.
Del tránsito: Colisión, Choques Volcamiento	<ul style="list-style-type: none"> ✍ Heridas ✍ Fracturas. ✍ Contusiones. ✍ Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> ✍ Aplicar lo establecido en la Ley de Tránsito. ✍ Use Cinturón de Seguridad. ✍ Adaptarse a las condiciones de tránsito existente. ✍ Conducir a velocidad razonable y prudente, dentro de lo permitido. ✍ Conducir a distancia razonable y prudente. ✍ Como peatón, cruzar la calzada por los lugares habilitados. ✍ Como peatón, observar por donde camina.

TÍTULO IX DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACION MANUAL

ARTÍCULO 26

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

El Peso Máximo de Carga Humana está **regulada por la Ley N° 20.001**, que se traduce en lo siguiente:

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

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

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

Art. 211-G.- El empleador procurará que el Trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

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

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

Art. 211-J.- Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos."

TÍTULO X DE LAS SANCIONES

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

ARTÍCULO 27 (ART. 20 DECRETO 40)

Este reglamento contempla sanciones a los Trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en amonestaciones verbales, escritas y multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del Salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código de Trabajo. Estos fondos se destinarán a mejorar el entorno laboral en cuanto a seguridad y ergonomía para los Trabajadores.

ARTÍCULO 28

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario.

TÍTULO XI DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTÍCULO 29 (Art. 76, Ley 16.744)

"La entidad empleadora, en este caso Duran San Martin Cía. Ltda., deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

ARTÍCULO 30 (Art. 77, Ley 16.744)

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

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

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

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

ARTÍCULO 31 (Art. 77 bis, Ley 16.744)

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido, en las Oficinas de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

"El Trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que este 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 esta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el Trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si estos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de estas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley No 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional, que las proporcionó, deberá devolver al Trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que este hubiere solventado, conforme al

régimen de salud previsional a que este afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones a que este le corresponda solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo 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 otorga cobra por ellas al proporcionarlas a particulares."

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

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

ARTÍCULO 32 (Art. 76 Decreto 101)

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

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

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

ARTÍCULO 33 (Art. 80, Decreto 101)

"Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

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

ARTÍCULO 34 (Art. 81, Decreto 101)

"El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta."

ARTÍCULO 35 (Art. 90, Decreto 101)

"La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley 16.395; y,
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad a la ley".

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

ARTÍCULO 36 (Art. 91, Decreto 101)

"El recurso de apelación, establecido en el inciso 2o del artículo 77 de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica.

En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta."

ARTÍCULO 37 (Art. 93 Decreto 101)

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

TÍTULO XII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 38

De acuerdo a lo establecido, este Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por periodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del encargado de Seguridad y Salud Laboral.