INGELCOP
"Somos soñadores sin Límite"
Ingeniería, Mantención, Construcción y Montaje

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD INGELCOP LTDA.

ÍNDICE DE MATERIAS:

Título uno –	Disposiciones Generales	4
Título dos -	Definiciones	5
Título tres –	Condiciones y Procedimientos de Ingreso	5 - 6
Título cuatro –	Del Contrato de Trabajo	6 - 7
Título cinco –	Del Control de Asistencia	7 - 8
Título seis –	De los Tipos de Remuneraciones	8
Título siete –	Del Pago de Las Remuneraciones	9
Título ocho –	Del Feriado	9
Título nueve –	De la Asignación Familiar	10
Título nueve Bis–	Permisos	10 - 11
Título diez –	De la Protección de la Maternidad, Permiso Parental y otros Permisos Establecidos.	11 - 13
Título once –	De los Derechos y/o Beneficios de Sala Cuna al Padre.	13
Título doce –	Del Reposo por Prescripción Médica	13
Título trece –	Procedimiento, Medidas de Resguardo y Sanciones por Infracción a Derechos Fundamentales.	13 - 16
Título trece Bis–	Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.	16
Título catorce –	Sobre el Sistema de Capacitación y Empleo.	16
Título quince –	Obligaciones del Empleador.	16 - 17
Título dieciseis -	Prohibiciones al empleador.	17
Título diecisiete -	Obligaciones para el Trabajador.	17 - 19
Título dieciocho -	Prohibiciones a los Trabajadores.	19 - 22
Título diecinueve –	De las Sanciones, su Aplicación e Impugnación.	22
Título veinte –	Procedimiento, Medidas de Resguardo y Sanciones por Acoso Sexual.	22 - 24
Título veintiuno –	Procedimiento de Reclamo por Infracción al Articulo 62 Bis, del Código del Trabajo. Igualdad de Remuneraciones (artículo 154 N°13 Cód. del Trabajo),	24 - 25
Título veintiuno Bis –	Definición de Acoso Laboral (Mobbing). Procedimientos de Reclamo e Investigación y Sanción.	25 -28
Título veintidós –	Principio Orientadores de la Política Preventiva de Alcohol y Drogas.	29
Título veintitrés –	Procedimientos Normativos y Reglamentarios.	29 - 30
Título veinticuatro –	Preámbulo y Objetivos.	31 - 38
Título veinticinco –	Disposiciones Generales, Normas Generales.	38
Título veintiséis –	Del Control de Salud	38 - 39
Título veintisiete –	Del Consumo de Tabaco.	39
Título veintiocho –	Mecanismos de Control Aplicables a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono (Ley N°20.096),	39 - 40
Título veintinueve –	Del Peso máximo de Carga Humana.	41
Título treinta –	Art. N°113, Decreto Supremo 594: Incorpora al Monóxido de Carbono	

	como un Agente de Riesgo para Los Trabajadores.	41
Título treinta y uno –	(Prexor) Decreto 1029 Exento: Norma Técnica N°125 – Protocolo sobre Normas Mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la Pérdida auditiva por Exposición a Ruido en Los Lugares de Trabajo.	41 - 42
Título treinta y dos –	Resol. Ex.218, Instrumento de Evaluación de Medida para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.	42
Título treinta y tres –	Protocolo Planesi de la Responsabilidad de los Empleadores y de los Organismos Administradores.	42 - 43
Título treinta y cuatro –	De Prevención y Control de Incendios.	44 - 44
Título treinta y cinco –	De los factores de Riesgo, de Lesión, musculo esquelética de extremidades superiores.	44 - 45
Título treinta y seis –	De la Organización de la Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad.	46 - 47
Título treinta y siete -	Departamento de Prevención de Riesgos.	47
Título treinta y ocho –	De la Obligación de Informar Los Riesgos Laborales (Derecho a Saber DS N°40)	47
Título treinta y nueve –	Del Procedimiento en caso de Accidente, y de las Obligaciones de Higiene y Seguridad.	48 - 55
Título Cuarenta –	De las Prohibiciones de Higiene y Seguridad.	55 - 56
Título Cuarenta y uno –	De las Sanciones y Reclamos.	56 - 57
Título Cuarenta y dos –	Procedimientos, Recursos y Reclamaciones (ley N°16.744 y DS 101)	57 - 60
Título Cuarenta y tres –	Ley N°20.770 (Ley Emilia). Modifica la Ley de Tránsito en lo que se refiere al Delito de Manejo en Estado de Ebriedad causando Lesiones Graves, Gravísimas o, con resultado de Muerte.	61
Título Cuarenta y cuatro –	Ley N°21.012, Garantiza Seguridad de Los Trabajadores en Situaciones de Riesgo y Emergencia.	61 - 62
Título Cuarenta y cinco –	Sobre Mecanismos de Registro Audiovisual en Los Lugares de Trabajo.	62 - 63
Título Cuarenta y seis –	Del Procedimiento de Control y Registro de Los Trabajadores y Balotaje.	63 - 64
Título Cuarenta y siete –	Política de Conducta de Negocios.	64 - 65
Título Cuarenta y ocho –	Acerca del Covid-19 (Coronavirus) en la Empresa.	65 - 71
Título Cuarenta y nueve –	Política Preventiva del Acoso Laboral, El Acoso Sexual y La Violencia en el Lugar de Trabajo (Ley N°21.643 Mintrab/Ley Karin).	72 - 85
Título Cincuenta –	Uso de Cámaras de TV en Recintos de Ingelcop.	86
Título Cincuenta y uno –	Política de Alcohol y Drogas.	86 - 94
Título Cincuenta y dos –	Aplicación Decreto Supremo N°44	94
Título Cincuenta y tres –	Tratamiento Entrega de Herramienta y Equipos a Cargo y su Proceder en los descuento en caso de Pérdida.	95
Título Cincuenta y cuatro –	Evaluación del Desempeño.	95 - 98
Título Cincuenta y cinco –	Comité Bipartito de Cpacitación.	99
Título Cincuenta y Seis –	Vigencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.	99

GENERALIDADES

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de La Empresa **INGELCOP LTDA**, en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha Empresa.
Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación
El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la empresa proporcionar y mantener:
Relaciones armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.
Bienestar para cada uno de los miembros de la empresa.

CAPITULO I

NORMAS DE ORDEN

TITULO UNO: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1, INGELCOP LTDA, dando cumplimiento a lo establecido en el Libro I, Título III, del Código del Trabajo y a lo dispuesto en la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ha confeccionado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
Por lo anterior, el presente reglamento no debe entenderse como la mera imposición de normas cuyo único objetivo es el coartar determinadas conductas sin justificación aparente, sino que, muy por el contrario, debe verse en él un instrumento que ayudará eficazmente a una más fluida relación entre empleador y trabajadores, permitiendo de paso mejorar las condiciones de orden, seguridad e higiene en que se desarrolla la labor diaria. La cooperación de todos en la observancia de este reglamento resulta pues fundamental para desempeñar el trabajo en un ambiente de armonía y contribuir así, al desarrollo de la empresa en beneficio recíproco de todos quienes la conforman.

ARTICULO 2, El reglamento interno, de conformidad a la Ley, fija las condiciones de Orden, Higiene y Seguridad, siendo todas sus normas obligatorias para cada trabajador en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa y/o establecimientos en que la empresa preste servicios.
Al momento de firmar el respectivo contrato de trabajo, cada trabajador recibirá un ejemplar del presente Reglamento Interno en forma gratuita. En consecuencia, desde esa fecha ningún trabajador podrá alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno, documento que se entiende formar parte integrante del respectivo contrato individual de trabajo de cada funcionario.

ARTICULO 3, En todas aquellas materias relacionadas con higiene y seguridad, el trabajador quedará sujeto a las disposiciones de la Ley Nº 16.744 y sus normas complementarias, al presente Reglamento Interno y a las normas que emanen de Recursos Humanos, de Calidad Integral y de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de la Empresa, del Organismo Administrador del Seguro y del Ministerio de Salud u Organismos que éste determine.

TITULO DOS: DEFINICIONES

ARTICULO 4, Para los fines de este Reglamento Interno se entenderá por:

Trabajador: Toda persona natural que preste servicios remunerados a la Empresa, ya sea personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.
Jefe Directo: La persona que está a cargo del trabajo que desempeña el trabajador. Dentro de este concepto están comprendidos: Gerente General, Gerentes, Sub-Gerentes, Jefes de Depto., Administradores de Contrato o cualquiera persona que tenga trabajadores a su cargo o bajo su dependencia, supervisión o responsabilidad.
Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador. También esta referencia puede entenderse hecha al lugar de trabajo donde el trabajador presta sus servicios.
Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo y aquellos definidos expresamente en la Ley Nº 16.744.
Condición insegura: Índole, naturaleza o calidad de una situación que hace que ésta sea potencialmente productora de accidentes o que contribuya a la generación de éstos.
Acción insegura: El acto o hecho que el trabajador ejecuta u omite y que posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional.
Equipo de protección personal: El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
Accidente de trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad, invalidez o muerte. Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo y las producidas intencionalmente por la víctima.
Accidente de trayecto: El que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación del trabajador y el lugar de trabajo y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque corresponda a distintos empleadores. (Inciso 2º del artículo 5 de la ley 16.744) En este último caso se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.
Enfermedad profesional: La acusada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona, y que le produzca incapacidad o muerte.
Organismo Administrador del Seguro o Mutual: Corporación de seguridad y prevención de accidentes a la cual está afiliada la Empresa.
Departamento de Prevención de Riesgos: Aquella dependencia de la Empresa encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar las acciones permanentes destinadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
Comité Paritario: El Organismo interno de la Empresa conformado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, cuyas funciones están señaladas en el artículo 66º de la Ley Nº 16.744.
Normas de Seguridad: El conjunto de reglas emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario o del Organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales que señalan la forma o manera de ejecutar una labor sin riesgo.
Normas de Higiene: El conjunto de reglas obligatorias emanadas del Departamento de Calidad Integral que señalan la forma o manera de ejecutar una labor sin riesgos para la salud de las personas.

TITULO TRES: CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS DE INGRESO

ARTÍCULO 5, Todo trabajador que ingrese al servicio de esta empresa, deberá presentar los antecedentes y cumplir con los requisitos que se mencionan a continuación:

1. Cédula de identidad vigente.
2. Certificado de residencia.
3. Currículo Vitae
4. Certificado o título (Respaldo de conocimiento del trabajador siendo necesario para el ejercicio del cargo)

5. Carnet certificado por entes gubernamentales (SEC) (Servicio De Salud) correspondiente a cada profesional.
6. Finiquito suscrito con la última empresa en que haya trabajado.
7. Certificado de estudios cursados o título profesional en su caso
8. Someterse a los exámenes y entrevistas exigidas por la empresa.
9. Si fuere menor de 18 años, autorización expresa para trabajar de su padre o madre; a falta de ellos, de alguna de las personas enumeradas en el artículo 13 del Código del Trabajo, según el orden de prelación previsto en él.
10. Si tuviera el derecho a percibir asignación familiar, debe presentar la documentación correspondiente.
11. Si fuere extranjero, deberá presentar los documentos que autoricen su permanencia en el país y su habilitación para trabajar en éste.
12. Certificado de afiliación a la Administradora de Fondos de Pensiones cuando corresponda.
13. Certificado de afiliación a Institución de Salud Previsional o FONASA.
14. Certificado de antecedentes al día para asuntos especiales, de fecha no anterior a un mes.
15. Fotocopia carné de identidad (por ambos lados)
16. Para el cargo de chofer, copia de licencia de conducir y hoja de vida de conductor.
17. En general, el trabajador deberá presentar todo antecedente que sea necesario para redactar el contrato de trabajo respectivo.

ARTICULO 6, La comprobación de haberse presentado antecedentes o documentación falsa o adulterada para poder ingresar a la empresa, será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, para todos los efectos legales.

TITULO CUATRO: DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 7, Dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador a sus funciones **–** o de 5 días, si se trata de contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días-, se procederá a escriturar el respectivo contrato de trabajo, en tres ejemplares suscritos por las partes, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder del empleador.
En el mismo instrumento se dejará constancia de haber recibido el Trabajador una copia del presente reglamento interno.

ARTICULO 8, El contrato de trabajo deberá contener todas las estipulaciones que se señalan en el artículo 10º del Código del Trabajo. Los trabajadores podrán ser contratados por un período inicial de 30 (treinta) días al término del cual, podrá ponerse término a la vigencia del contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido o bien, renovarse por un período adicional también de 30 días.
Vencido este último plazo, la empresa podrá poner término a la relación laboral por vencimiento del plazo convenido o bien mantener vigente el contrato de trabajo del funcionario, transformándose este sin necesidad de formalidad alguna, en uno de duración indefinida.
Deberán consignarse en el contrato respectivo, en caso de ser procedente, los beneficios adicionales que suministrará el empleador al trabajador, tales como alimentación, luz, combustible u otras prestaciones en dinero, especies o servicios.

ARTICULO 9, Toda vez que se modifiquen las estipulaciones contenidas en cada contrato de trabajo, las partes deberán dejar testimonio de la correspondiente modificación señalando en qué consisten éstas, al dorso del respectivo contrato de trabajo, o bien en un documento anexo.
Las descripciones de cargo y funciones podrán ser modificadas por la empresa de acuerdo a las mutaciones que experimenten los referidos cargos o funciones, ya sea que éstas se reformen o se dejen sin efecto dentro de la organización.
Cuando acontezcan las situaciones señaladas, la empresa modificará el anexo de acuerdo a las variaciones referidas, entendiéndose formalizada la modificación una vez que se comunique a los trabajadores en conformidad a la ley de la reforma correspondiente al anexo citado.

ARTICULO 10, La naturaleza de los servicios para los cuales fue contratado el trabajador podrá alterarse por voluntad de la empresa, siempre que exista causa justificada y a condición que las nuevas labores sean similares y el trabajador se encuentre capacitado para ellas.
En cuanto al lugar en que han de prestarse los servicios, el empleador podrá variarlo sin expresión de causa, atendidas las particulares características y condiciones en que la empresa presta sus servicios, siempre que el nuevo lugar de trabajo se encuentre en mismo sitio o recinto o dentro del mismo lugar o ciudad, todo de conformidad con lo establecido en el artículo 12 del Código del Trabajo.

TITULO CINCO: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

ARTICULO 11, Al iniciar la jornada de trabajo, conforme al turno que le corresponda, el trabajador deberá registrar personalmente su asistencia en el Libro de Asistencia u otro sistema autorizado por la Dirección del Trabajo para registrar asistencia, según corresponda. Queda prohibido registrar el ingreso antes de la hora real en que el trabajador ingresó a prestar sus servicios y que corresponda al turno que tiene asignado.
El trabajador deberá subsanar y/o salvar todos aquellos errores que haya cometido al registrar su asistencia, tales como enmendaduras, borrones, correcciones con líquido corrector o con otro elemento análogo. La negativa injustificada del trabajador a cumplir con la obligación indicada precedentemente y/o a efectuar las correcciones que deba realizar en el Registro de Asistencia, dará origen a una amonestación escrita al trabajador, sanción que le será notificada personalmente o por carta certificada dirigida al domicilio indicado en su contrato de trabajo.
En ambos casos, copia de dicha amonestación será enviada a la Inspección del Trabajo y agregada a su carpeta personal. La reiteración de esta infracción será considerada una infracción a lo señalado en su contrato individual de trabajo en atención a cumplir fielmente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, razón por la cual el empleador podrá poner término al contrato de trabajo del funcionario por aplicación de lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.
Se considerará **también** jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición del empleador (dentro de la jornada de trabajo) sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

ARTICULO 12, Por hora de término de la jornada de trabajo, se entenderá el instante en que el trabajador debe cesar efectivamente de desempeñar su labor y abandonar física y materialmente su lugar o puesto de trabajo conforme a su jornada o turno.
El incumplimiento reiterado de esta infracción, se considerará una infracción a lo señalado en su contrato individual de trabajo en atención a cumplir fielmente el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, razón por la cual, la empresa podrá poner término al contrato de trabajo del funcionario si esta conducta fuere reiterativa, todo de conformidad con lo establecido en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.
El término de la jornada de trabajo deberá consignarse en el Registro de Asistencia dispuesto al efecto.

ARTICULO 13, La asistencia diaria de los trabajadores, la duración real de su descanso, los permisos y vacaciones, deberán registrarse diariamente en el Libro de Asistencia o reloj control, como también la existencia física de los respaldos de estos firmados por las partes, con excepción de aquellos trabajadores que estén eximidos de esta obligación por tener firmado un contrato de Trabajo con la Empresa de acuerdo a lo dispuesto por el inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo.
Este registro deberá ser firmado diariamente por el trabajador, donde deberá anotar las horas de entrada y salida, de su puño y letra. Dicho libro de asistencia estará ubicado en la oficina del Supervisor, Encargado, Gerente o Administrador de contrato respectivo, quien será el responsable de verificar que la hora de ingreso no sea anterior a la hora fijada para tales efectos; y, que la de egreso o salida no sea posterior a la hora fijada para ello.
Sólo previa autorización expresa y por escrito del empleador, el trabajador podrá realizar horas extraordinarias, las que no podrán superar las dos horas por día. En el evento de ser necesario efectuar trabajo por sobretiempo a raíz de la existencia de necesidades temporales de la empresa, se deberá suscribir entre las partes, un anexo al contrato de trabajo, documento en el que se dejará constancia del pacto de horas extraordinarias, pacto que tendrá una duración máxima de tres meses y que podrá renovarse por iguales períodos de tiempo.

ARTICULO 14, En todo caso, la jornada ordinaria podrá excederse en la medida que sea estrictamente necesario para evitar perjuicios en la marcha normal de los servicios, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables a las máquinas, instalaciones, dependencias, etc.
Las horas que se deban trabajar en tales condiciones serán pagadas con el recargo legal del 50%.

ARTICULO 15, No se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

ARTICULO 16, Explicación del art.22 correspondiente a la Excepción de jornada laboral.

De conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, pueden quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo, esto es, de las 44 horas semanales, los gerentes, administradores, los apoderados con facultades de administración y todos aquellos trabajadores que trabajen sin fiscalización superior inmediata. Lo anterior significa que el trabajador no se encuentra obligado a registrar la hora de llegada y salida diaria en el registro de control de asistencia que lleve la empresa por cuanto no tiene jornada laboral que cumplir. No obstante, lo anterior, si las partes convienen una jornada de trabajo sujeta a un horario, entonces el dependiente deberá registrar las horas de inicio y término de su jornada diaria en el referido registro por cuanto en tal caso las partes habrían renunciado a la franquicia que otorga en señalado inciso 2° del artículo 22. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha determinado en su jurisprudencia que existe "supervisión superior inmediata" cuando se dan los siguientes elementos:

a) crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en primer término, una supervisión o control de los servicios prestados;

b) que esta supervisión o control sea efectuada por persona de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, y

c) que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

De esta forma, si concurren los elementos antes indicados, no podría estimarse que el trabajador presta servicios sin supervisión superior inmediata, por lo que deberá estar sujeto al cumplimiento de una jornada semanal (máximo 45 horas) y al registro del inicio y término de la jornada diaria en el sistema de control de asistencia que lleve la empresa para el resto de los trabajadores.

Finalmente, cabe señalar que la duración de la presencia en su lugar de trabajo de los dependientes que se encuentran excluidos de la limitación de jornada está solo determinada por los requerimientos propios del cargo, independientemente de la jornada de trabajo existente en la empresa o del horario de su funcionamiento, pudiendo ser superior o inferior a estos parámetros según las circunstancias y sin sujeción a control. (Dirección del Trabajo)

TITULO SEIS: DE LOS TIPOS DE REMUNERACIONES

En virtud de lo dispuesto en el numeral 3 del Artículo 154 del Código del Trabajo, a continuación, se procede a enunciar los diversos tipos de remuneraciones que se mantienen al interior de la empresa, cabe señalar que para tener derecho a estos estipendios ellos deben constar por escrito y de manera explícita en los respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo o sus anexos modificatorios, en conformidad a lo dispuesto en artículo 11 del Código del Trabajo.

ARTICULO 17, Se entiende por sueldo, el estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinado en el contrato y que recibirá el trabajador como retribución a la prestación a sus servicios.

TITULO SIETE: DEL PAGO DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 18: Los sueldos, gratificaciones, bonos, asignaciones, etc., que se pactaren, así como los tratos extraordinarios, se pagarán conforme el cierre o corte mensual de asistencia.
Las remuneraciones serán pagadas el día 5 de cada mes calendario, o el día hábil anterior, siempre en la medida que no se exceda el plazo de un mes contado desde el pago de remuneraciones del período que inmediatamente precede, al expirar la jornada de trabajo, en dinero efectivo, moneda nacional u otro medio de pago autorizado expresamente por el trabajador, del monto de ellas el Empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes.

La Empresa deberá hacer entrega dentro de los 5 días posteriores al pago de la remuneración, hacer entrega de la Liquidación de Sueldos correspondiente al trabajador.

ARTICULO 19: A partir del segundo mes de permanencia en la empresa, el trabajador podrá pedir un anticipo de remuneraciones, pagadero el día 15 de cada mes o el día hábil anterior si éste recayere en día sábado, domingo o festivo
Este anticipo no podrá exceder del 40% del sueldo que debe percibir el trabajador en el respectivo mes calendario.
El trabajador que goce de una Licencia Médica o Reposo Laboral, No tendrá anticipo o será proporcional a periodo de licencia en el periodo.

ARTICULO 20: Se cancelará imponible uno bono de asistencia de $ 40.000.- si y sólo si el trabajador no tiene ninguna falla durante el periodo comprendido entre la cancelación de la remuneración correspondiente al mes y la anterior cancelación de remuneración mensual. Este bono se pierde al primer día de inasistencia injustificada, que no sea por fuerza mayor como enfermedad debidamente respaldada con Licencia médica o muerte de familiar directo según lo establecido en los incisos 1º y 2º del artículo 66 del Código del Trabajo y en su conjunto los Permisos Legales. Se pierde tácitamente por elección legitima del trabajador al cambiar de trabajo y por ende no terminar la faena o su decisión voluntaria de no continuar en la empresa a lo cual fue contratado, la perdida es del 100% del bono. Se exceptuarán del no pago sólo las inasistencias legales. El empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes. El valor final del bono será calculado en relación a los días efectivos trabajados, proporcionales a los que debió haber trabajado en el mes.

TITULO OCHO: DEL FERIADO

ARTICULO 21, Los trabajadores con más de un año de servicios tendrán derecho a un feriado de quince (15) días hábiles, con derecho a remuneración íntegra.
El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingo y festivos, igual a la que hubiera obtenido de estar trabajando.
Para el trabajador con remuneración variable, se deberá considerar el promedio percibido por él a título de remuneración ordinaria en los tres últimos meses trabajados.
Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo fijo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

ARTICULO 22, El feriado deberá ser solicitado por escrito con 30 días de anticipación a lo menos, según lo dispuesto en el Artículo 43° del Reglamento 969 de 1933. La Empresa se reserva el derecho a determinar el período en que el trabajador podrá hacer uso de este beneficio, dentro de las normas legales, debiendo en todo caso procurar y facilitar el goce de este beneficio durante los meses de verano.
El feriado no podrá ser compensado en dinero a los trabajadores con contrato de trabajo vigente. Ningún trabajador podrá hacer uso de su feriado legal sin antes haber firmado el comprobante respectivo.

ARTICULO 22 BIS, El trabajador no podrá acumular más de dos períodos de feriado consecutivos, por lo que, al ocurrir dicho evento, el trabajador deberá hacer uso de al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

TITULO NUEVE: DE LA ASIGNACION FAMILIAR

ARTICULO 23 La empresa pagará directamente por mensualidades vencidas y/o proporcionales a los días trabajados, si así se requiere, las asignaciones familiares debidamente tramitadas por el trabajador y autorizadas por los organismos de seguridad social competentes.

TITULO NUEVE BIS: PERMISOS

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, para los que deberá acudir siempre a la jefatura directa.

PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILARES DIRECTOS DEL TRABAJADOR(A)

ARTICULO 23 BIS, En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

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

Los días de permiso referidos no podrán ser compensados en dinero

PERMISO PARA EXÁMENES MÉDICOS

ARTICULO 23 TER, Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

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

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

PERMISO POR CAMPAÑAS DE VACUNACIÓN

ARTICULO 23 QUATER, En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas del permiso anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

PERMISO PARA EL TRABAJADOR BOMBERO

ARTICULO 23 QUINQUIES, Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señaladas referidas a este permiso.

PERMISO POR HIJO TEA

ARTICULO 23 SIXTIES, Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

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

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista

TITULO DIEZ: DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD, DEL PERMISO PARENTAL Y OTROS PERMISOS ESTABLECIDOS

PROTECCION A LA MATERNIDAD

ARTICULO 24, Para hacer uso del descanso de maternidad que establece la Ley, la trabajadora deberá presentar licencias médicas de pre y post- natal al departamento de Recursos Humanos, en las que se acredite que el estado de embarazo ha llegado al periodo fijado para obtenerlo.

ARTICULO 24 BIS, De acuerdo a lo establecido en la Ley N° 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental, y también a lo estipulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, 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.
Todos los procedimientos asociados a este nuevo postnatal parental se realizarán de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo en sus modificaciones y nueva normativa incorporada al Título II, del Libro II de este.

ARTÍCULO 24 TER, Si ambos padres son trabajadores, a elección de la madre, el padre podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique. En este caso las semanas utilizadas por aquél deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio, calculado en base a sus remuneraciones.
Es necesario hacer presente que el derecho de opción entre una u otra alternativa de ejercicio del permiso postnatal parental corresponde a la madre trabajadora, lo que implica que, si ésta hubiere

optado por la primera de ellas, el padre estará obligado a hacer uso del beneficio en el período de doce semanas inmediatas al descanso postnatal que comprende en tal caso el referido permiso.
Acorde a lo precedentemente expuesto, si la madre hubiere optado por la segunda alternativa el padre deberá hacer uso del permiso en conformidad a ésta, laborando media jornada, previo cumplimiento de los requisitos legales.
El padre deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso bajo cualquiera de las dos modalidades, con copia a la Inspección del Trabajo competente y al empleador de la trabajadora.
A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

DEL PERMISO POR DISCAPACIDAD EN HIJOS Y/O DEPENDIENTES

ARTÍCULO 25, Cuando la salud de un niño menor de un año, menor de 18 años, o personas mayores de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o bien presenten dependencia severa, requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos.
Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º, de la ley Nº 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.
Todo lo anterior se encuentra regulado en la ley N° 20.535 denominada “CONCEDE PERMISO A LOS PADRES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD, PARA AUSENTARSE DEL TRABAJO”.
Este permiso debe acreditarse en tiempo y forma de acuerdo a lo establecido en los Artículos 199 y 199 bis del Código del Trabajo.

DEL PERMISO PATERNAL POR NACIMIENTO DE HIJO O ADOPCION

ARTICULO 26, El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción y se constatará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor.
Este derecho es irrenunciable.

ARTÍCULO 27, En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este mismo permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación"

TITULO ONCE: DE LOS DERECHOS Y/O BENEFICIOS DE SALA CUNA AL PADRE

ARTICULO 28, El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo Nº 203 del Código del Trabajo.

TITULO DOCE: DEL REPOSO POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA

ARTICULO 29, Toda inasistencia por motivo de salud deberá certificarse con la respectiva licencia médica, la cual deberá entregarse en las oficinas de Recursos Humanos de la empresa, a más tardar, dos días hábiles contados de la fecha de inicio del reposo.

TITULO TRECE: PROCEDIMIENTO, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES POR INFRACCIÓN A DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 30, La Empresa velará por el cabal respeto a todos los Derechos y Garantías Fundamentales que asisten a sus trabajadores en el marco de la relación de trabajo.
Cualquier infracción a éstos deberá ser denunciada, dándose curso a un procedimiento objetivo de investigación que en este Capítulo se indicará, sancionando aquellas conductas lesivas y vulneratorias que se encuentren debidamente acreditadas.

ARTÍCULO 31, Para efectos de este título, serán considerados como Derechos Fundamentales insertos en la relación de trabajo y que asisten a todos los trabajadores de esta Empresa, los siguientes: Derecho a la vida e integridad física y psíquica. Ningún trabajador, con ocasión del trabajo, podrá ser expuesto a riesgos que amenacen su vida, su integridad corporal o psicológica. Toda actividad considerada riesgosa deberá ejecutarse con las medidas de seguridad óptimas para resguardar al trabajador.
Derecho a ser tratado de manera igualitaria y sin discriminación arbitraria. Todo trabajador tendrá el derecho de ser tratado por sus pares y sus superiores de igual manera al resto de la dotación de esta empresa. En tal sentido, se condenará todo trato discriminatorio hecho de forma arbitraria dentro de las relaciones de trabajo. Se entiende por arbitrario aquella diferenciación que no se ajuste a criterios prudenciales, legítimos y/o razonables.
Derecho a la Dignidad Humana. Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir un trato compatible con el respeto a la dignidad humana dentro del trabajo. En consecuencia, obrará sobre todo trabajador, y con especial cuidado de los superiores jerárquicos, la obligación de dar un trato digno a todos y cada una de las personas que laboran en las dependencias de esta Empresa, sean dependientes o no.
Derecho a la Honra, Intimidad y Privacidad. La actividad laboral de los trabajadores y sus superiores reconocerá como límite el respeto a la intimidad y privacidad de cada trabajador. No será aceptado, a propósito del trabajo, ninguna intervención a la vida privada del trabajador. Se asegura al trabajador, además, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. No obstante, esto último, deberá el trabajador utilizar los medios de comunicación provistos por el empleador para el debido cumplimiento de sus funciones (teléfono fijo, teléfono celular, computador, correo electrónico, etc.) para fines estrictamente laborales. Será excepción a lo anterior el caso de verse el trabajador sometido a alguna investigación o medida de control que involucre estos tópicos, manteniéndose a ese respecto un procedimiento confidencial que asegure la honra del trabajador investigado.
Libertad de Conciencia. A todo trabajador se le reconoce su esfera de autonomía en materia de adhesión o militancia a partidos políticos o pertenencia a grupos intermedios de carácter social o político, sin ser esta situación limitante alguna para el acceso al trabajo o a las funciones encomendadas. Además, se le reconoce a cada trabajador la más plena libertad de culto y creencias religiosas. No podrá condicionarse situación alguna al ejercicio de un credo o religión, a menos que atente contra la moral, la ley o el derecho

de terceros. Sin embargo, queda prohibido a todo trabajador dependiente o no de esta Empresa, el ejercicio público de su religión o ministerio dentro de la jornada de trabajo. En el mismo sentido, toda actividad asociada a política contingente, eleccionaria, partidista o panfletaria, queda igualmente prohibida para todo funcionario que se desempeñe dentro de esta Empresa; actitud que será sancionada conforme lo dispone este mismo título, de acuerdo al procedimiento en caso de denuncias por vulneración de este estatuto jurídico.

ARTÍCULO 31 BIS, Esta Empresa, en principio, condena cualquier tipo de vulneración o restricción a los derechos fundamentales de todos sus empleados, siempre en armonía con las restricciones y limitaciones que la empresa pueda establecer como una medida de administración apropiada al curso o giro laboral de la empresa.

En este caso, esta restricción o limitación responderá siempre a criterios objetivos y razonables, que ponderarán todas y cada una de las alternativas de acción para efectos de mantener el equilibrio entre las relaciones humanas dentro del trabajo.
Con todo, los procedimientos que la Empresa deba adoptar y que limiten el contenido de tales derechos, se ceñirá siempre al Principio de Proporcionalidad en el ejercicio de los derechos, buscando la coexistencia de la multiplicidad de garantías en juego.
Se seguirá para estos efectos las pautas y directrices emanadas desde la Dirección del Trabajo, resguardando siempre el contenido esencial de los eventuales derechos limitados.

ARTÍCULO 31 TER, Cualquier vulneración no ajustada a los parámetros indicados en el artículo anterior, deberá ser debidamente denunciada y sancionada.
Será legitimado para presentar denuncia o representar el hecho lesivo el mismo trabajador afectado o bien un tercero que tenga conocimiento del acto o hecho contrario a los derechos fundamentales, según el siguiente procedimiento.
Denuncia. Conocido que sea el evento lesivo, y dentro del plazo más breve posible, éste deberá ser denunciado por escrito al departamento de Relaciones Laborales de la empresa o a la Inspección del Trabajo competente.
En caso acceder a denunciar según el procedimiento empresa que se detalla, la denuncia escrita será dirigida a la gerencia, debiendo señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica. Además, deberá agregar una relación circunstanciada de los hechos materia de esta denuncia, e indicar los derechos y garantías fundamentales que estima conculcadas por la acción del agresor o infractor.
Del inicio de la investigación dentro de la Empresa. Hecha que sea la denuncia ante el Departamento de Relaciones Laborales de la empresa en los términos señalados anteriormente, existiendo antecedentes suficientes que la funden, deberá aquélla ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días hábiles, salvo en caso de verse prorrogada la investigación de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 4 del presente artículo. Será el Departamento de Relaciones Laborales el encargado de llevar a cabo esta investigación, o el funcionario que la Gerencia de Recursos Humanos designe.
Dentro del plazo indicado, dicho funcionario emitirá pronunciamiento sobre la investigación realizada, decisión que será remitida a al jefe de Relaciones Laborales de la Empresa.
En caso que la investigación arroje como resultado la vulneración de derechos y garantías constitucionales, la superioridad de la Empresa tomará todos los resguardos para evitar que se siga cometiendo el (los) hecho(s) lesivo(s) al interior de la Empresa, sancionando al infractor(es) si así se hubiere determinado.

Luego, de estimarse que la investigación puede verse afectada por falta de imparcialidad y objetividad requerida, sea por la naturaleza de los hechos denunciados, sea por la naturaleza de las funciones del trabajador afectado o denunciante, o bajo cualquier consideración que amenace un debido procedimiento, la superioridad de esta Empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, con el fin de asegurar una denuncia e investigación adecuada e imparcial.
De las medidas cautelares. El investigador, conforme a los antecedentes aportados por la parte afectada y/o denunciante, y en atención a la garantía conculcada, podrá solicitar a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa tomar ciertas medidas precautorias para efectos de no ahondar los eventuales daños o lesiones derivados del incumplimiento.
Del procedimiento en particular. El proceso de investigación deberá constar por escrito, dejándose

constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, por los testigos y, de todas las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a las partes involucradas el derecho a ser oídas. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación.
Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por vulneración de derechos y garantías constitucionales, y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos, sin perjuicio de determinar, dentro del mismo plazo, las medidas cautelares que procedieren, según se indicó en el numeral anterior.
Las partes podrán, una vez oídas en los términos y plazos fijados por el investigador, acompañar minutas escritas y una lista breve de testigos, que no podrá ser superior a 2 testigos por cada una, a menos que el mismo Investigador decidiera complementar sus antecedentes con testimonios no agregados por las partes y sus testigos, y que estimare procedente.
Con todo, la etapa de prueba y recolección de antecedentes y testimonios no podrá ser superior a 10 días hábiles; cabe señalar que este plazo se puede ampliar por parte de la persona que esté llevando adelante el proceso de investigación, hasta por un máximo de 10 días hábiles adicionales en caso de que algunas de las partes, o de los testigos aportados, no se encuentre ubicable por razones de salud o viaje fuera de la región en donde se lleva a cabo el proceso de investigación.
Una vez hechas las diligencias probatorias conducentes para el establecimiento de los hechos contenidos en la denuncia, el Investigador informará a las partes el cierre de la investigación, teniendo, a contar de este momento, un periodo de 5 días hábiles para emitir pronunciamiento, el que deberá contener la individualización de las partes intervinientes, de los hechos y eventuales vulneraciones de derechos, de los testigos y comparecientes y de todo documento o antecedente que haya obrado en este procedimiento.
Igualmente, y comunicado que sea el cierre de la investigación, las partes podrán entregar al Investigador, dentro del plazo de 3 días hábiles desde notificado que sea dicho cierre, documentos y antecedentes no aportados en la instancia probatoria, los que podrán ser considerados por el Investigador de acuerdo a su criterio.
Dictado que sea dicho pronunciamiento, éste deberá comunicarse por escrito a las partes intervinientes, como así también a la gerencia de la Empresa, dentro del plazo de 3 días hábiles.
Con todo, el procedimiento antes indicado deberá siempre constar por escrito, trascribiendo incluso la declaración de los intervinientes, testigos y el resto de los testimonios que se hayan rendido de forma oral.
De las sanciones. De acreditarse la existencia de derechos fundamentales vulnerados. Atendiendo la gravedad de aquélla, se dispondrán por el Investigador las medidas y sanciones correspondientes. Éstas irán desde, la amonestación verbal o escrita al agresor, hasta el descuento de un 25% de su remuneración diaria. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar alguna causal de caducidad del contrato de trabajo, de acuerdo a los supuestos de hecho que tal norma contiene.
Otras medidas resolutivas. Además, y sin perjuicio de las sanciones que puedan aplicarse al (a los) infractor(es), de acuerdo a la gravedad de los hechos constatados y debidamente acreditados, la Empresa, a instancia del Investigador, podrá tomar ciertas medidas de resguardo entre afectado/víctima y agresor(es), tales como:

- La separación de los espacios físicos.
- Redistribuir los tiempos de jornada.
- Redestinar a uno de los involucrados., u
- U otra que estime pertinente y que permita dejar salvo de lesión el derecho conculcado.

Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.
De la denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo. Hecha la denuncia ante la entidad administrativa y comunicado que sea su decisión a la Empresa, ésta buscará todos los medios apropiados para dar cumplimiento a la resolución y recomendaciones que eventualmente contenga dicha decisión administrativa, de la forma más breve posible.
El registro de todo lo obrado y de las sanciones que pudiesen imponerse en caso de acreditarse

fehacientemente la ocurrencia de conductas constitutivas de vulneración de derechos en la empresa, se mantendrá en la carpeta personal de los intervinientes.
En caso contrario al no poder acreditarse la efectividad de la denuncia, entendiendo que se realizó con motivos carentes de fundamentos, de mala fe y con solo el propósito de perjudicar a la persona denunciada, atendida la gravedad de estos, también se podrá sancionar en este caso al trabajador denunciante. Sin perjuicio de las acciones legales que pueda emprender el afectado.
La empresa velará por resguardar la estricta confidencialidad de dicho registro.

TITULO TRECE BIS: SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 32, Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.
Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

Por su parte, conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
Atendido lo anterior, se deberá asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.
Todo esto, según lo indica la Ley número 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, del Ministerio de Planificación (D.O. 10 de febrero de 2010).

TITULO CATORCE: SOBRE EL SISTEMA DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

ARTÍCULO 33, El sistema de capacitación y empleo tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales a los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos. Todo esto, según lo indica la Ley No. 19.518 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 14 de octubre de 1997 y promulgado el 10 de septiembre del mismo año.
La formación conducente al otorgamiento de un título o grado académico es de competencia de la educación formal, regulada en conformidad a las disposiciones de la ley No. 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza y no puede ser objeto de financiamiento a través de la franquicia tributaria establecida en la presente ley.

TITULO QUINCE: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 34, El empleador estará obligado a:

1. Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador.
2. Pagar las remuneraciones en conformidad con las estipulaciones legales y contractuales.
3. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores con la prevención adecuada de riesgos y accidentes y las medidas de higiene laboral, además de dar cumplimiento a las disposiciones de los organismos competentes.
4. Disponer del medio por el cual el trabajador debe registrar su asistencia. Si este medio es un Libro de Asistencia, éste debe estar ubicado en un lugar visible para que los trabajadores registren su asistencia

al inicio y al término de su jornada de trabajo.
5. Dar al trabajador ocupación en las labores convenidas.
6. Cumplir con las normas contractuales laborales vigentes.
7. Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones y prohibiciones como dependientes, asuman en lo que les corresponda los deberes y las obligaciones que tiene el empleador.
8. Oír reclamos que el interesado directo le formule, si no existiese organización sindical o si el trabajador no estuviere afiliado a ella, tratando de lograr una rápida y justa solución.
9. La empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para lo cual tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
10. La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respecto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

TITULO DIECISEIS: PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

ARTÍCULO 35, Al empleador le estará prohibido:
Discriminar por razones de sexo, política, religión, raza, estado civil u otra causa análoga en la contratación de los trabajadores.

TITULO DIECISIETE: OBLIGACIONES PARA EL TRABAJADOR

ARTICULO 36, Serán obligaciones para todos los trabajadores de la empresa:

1. Conocer y respetar tanto las obligaciones consignadas en sus respectivos contratos de trabajo como aquellas que se establecen en el presente reglamento interno.
2. El cuidado y uso correcto de los elementos de protección personal.
3. El uso de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos.
4. La conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador.
5. Dar cuenta inmediata de toda enfermedad profesional que advierta y de todo accidente personal que sufra, por leve que sea.
6. Comunicar todo desperfecto de los elementos, lugares o materiales de trabajo, que puedan afectar la seguridad personal y/o de terceros.
7. Registrar en el libro de asistencia, sistema de reloj control u otro, en forma diaria, sus horas de entrada y salida anotando éstas de su puño y letra firmando o registrando personalmente su asistencia, cualquiera sea el medio electrónico que disponga la Empresa para tales efectos y que esté autorizado por la Dirección del Trabajo. Cualquier error, omisión o enmendadura, deberá ser subsanada a la brevedad por el trabajador e inmediatamente cuando le sea requerido.
8. Utilizar los casilleros individuales sólo para guardar uniformes y efectos personales, prohibiéndose almacenar en ello materias primas, productos, desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite y otros, debiendo además mantenerlos permanentemente aseados. Se prohíbe al trabajador hacer uso de un casillero distinto a aquel que le fue asignado por la Empresa para estos efectos.
9. Someterse a los exámenes preventivos de salud y de control que sean necesarios para dar cumplimiento a normas legales y a aquellos otros que determine la empresa.
10. Estar en todo momento con sus exámenes médicos de salud ocupacional al día, preocuparse de su vencimiento, dar aviso de su vencimiento al menos con 30 días de anticipación para su programación de renovación, para así no entorpecer el funcionamiento normal en la marcha de la empresa, que por lo demás es un factor crítico de continuidad en la operación. Esta exigencia legal, contractual y reglamentaria es un requisito esencial de permanencia en su trabajo, su infracción será considerada incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
11. Todo cambio en los datos personales del trabajador y actualizaciones, será de su responsabilidad informar oportunamente de ello a la empresa, tales como cambio de domicilio, cambios en el sistema previsional y salud, cambios en el sistema de pagos u otro que sea propio del trabajador, mantener e informar cédula de identidad al día, Licencias de Conducir, Certificados. Etc. requisito esencial de

permanencia en su trabajo, su infracción será considerada incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

12. Cuando la Empresa planifique una actividad para una faena, y el Trabajador ha sido asignado a esta y No pueda ingresar por su responsabilidad, en vista de vencimientos de antecedente y/o información personal tales como vencimientos de Cédula de Identidad, Licencia de conducir, permiso o visa temporal de trabajo en caso de extranjeros, No haber realizado Inducciones avisado previamente, etc. Se le descontará el día o cada día, por no poder asistir dicha faena, **sin embargo tampoco se debe recibir al colaborador en la Empresa**, se entiende que estaba destinada con sus labores en faena determinada. Para hacer efectivo lo anterior, el Trabajador previo a ello habrá firmado Anexo de Contrato convenidos por las partes, para prestar servicios en la faena o faenas determinadas para lo cual a sido asignado, por lo que negarse a trabajar o por negligencia personal no cuente con su documentación personal actualizada para ello y se encuentre bloqueado de las plataformas de acreditación de los mandantes, puede ocasionar la salida de la empresa, por incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato por no poder asistir a las faenas convenidas. Sin embargo el Trabajador se recibirá en la Empresa en la medida que hayan trabajos asignados para el colaborador en dicho recinto o en los recintos donde no se requiera acreditación, lo que no quita la aplicación de medidas disciplinarias por la falta, medidas disciplinarias indicadas en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

13. Respetar las normas internas de orden, higiene y seguridad de las empresas donde le corresponda desempeñar sus funciones.
14. Realizar personalmente la labor convenida.
15. Realizar el trabajo de acuerdo a las órdenes e instrucciones de sus superiores y de la autoridad de la empresa.
16. Respetar al empleador, sus representantes y a sus compañeros de labores, en su persona y dignidad.
14. Cumplir fielmente con las demás obligaciones que le impongan las normas laborales o el contrato de trabajo. Por lo que el trabajador se obliga no sólo a lo que expresamente está estipulado, sino que también a todo lo que por ley le pertenezca y en especial, a todo lo que emane de la naturaleza de la actividad laboral convenida.
15. Cumplir con el programa de capacitación de la Empresa, debe asistir a aquellos cursos o jornadas de capacitación que determine la empresa y que se desarrollen durante la jornada de trabajo, procurando obtener de dichos cursos el máximo de provecho, debiendo remitir al finalizar cada uno de ellos el certificado correspondiente.
16. El trabajador está obligado a cumplir y respetar estrictamente las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, lo establecido en su descriptor de cargo y todos aquellos instructivos, protocolos, políticas, manuales y/o procedimientos que en el futuro emanen de la empresa, como también el cumplimiento de las normas legales, normas internas que emanen del mandante en los recintos donde debe desempeñar sus funciones , el no cumplimiento en ello constituye incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
17. Comenzar y terminar su jornada de trabajo puntualmente, en conformidad con los horarios establecidos.
18. Concurrir al trabajo en condiciones que lo habiliten para el normal desempeño de sus funciones. A modo de ejemplo, no se puede presentar a trabajar bajo la influencia del alcohol.
19. Velar por los intereses de INGELCOP LTDA, cuidando los útiles, herramientas y materiales que se le entreguen para el desempeño de sus labores, evitando pérdidas, mermas, deterioros o gastos innecesarios.
20. Cuidar las instalaciones, maquinarias y vehículos que deben usar en el desempeño de sus labores, evitando pérdidas, mermas, deterioros o gastos innecesarios.
21. Tener en todo momento una actitud de interés, de respeto, y de empatía en las relaciones interpersonales que establezca con sus iguales, sus superiores, sus subalternos y, especialmente, con el público en general.
22. Denunciar y poner en conocimiento de sus jefes toda situación anormal que detecte en su área de trabajo, como: despilfarro de recursos, robos, hurtos u otros hechos que puedan revestir caracteres de delito.
23. Los trabajadores que se retiren de la Empresa, o por cambio de labores dejen de usar los instrumentos, máquinas, herramientas, ropas o implementos de trabajo y seguridad que se les haya facilitado,

deberán devolverlos antes de suscribir el finiquito de servicios en el primer caso, o al cambiar de funciones en el segundo caso.

24. Utilizar y cuidar adecuadamente la ropa de trabajo y uniforme que la empresa entrega a sus trabajadores para el desempeño de sus labores, para lo cual deberán regirse por las instrucciones que imparta la Jefatura Superior respectiva.
25. Guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre las operaciones de la Empresa, su organización interna, sus clientes, su funcionamiento y sobre su cometido.
26. Las claves de acceso (passwords) a los distintos sistemas computacionales de la empresa son personales, secretas e intransferibles, debiendo los trabajadores tomar los resguardos necesarios para mantener su reserva e informar a su jefatura directa o a quien corresponda de cualquier filtración de sus claves de acceso, siendo responsable de su cambio ante el conocimiento por parte de otro trabajador o de una tercera persona ajena a la Empresa.
27. Dar aviso inmediato a su Jefatura directa, de la imposibilidad de asistir a su lugar trabajo.
28. Restituir o autorizar el descuento de los dineros que la empresa hubiere pagado en exceso con ocasión del otorgamiento de una licencia médica de cualquier tipo, los que fueron pagados por el empleador producto de los cortes de asistencia para efecto de pago de remuneraciones, sin haber sido trabajados por parte del trabajador.
29. El trabajador está obligado a declarar cualquier actividad comercial y/o económica que ejerza de forma particular dentro de su profesión u oficio.
30. El trabajador deberá mantener con sus compañeros de trabajo, supervisión, como, asimismo, con aquellos de otros contratos y el mandante, relaciones de buena convivencia y respeto, que permita el normal desempeño de sus labores.
31. Deberá el trabajador cumplir con celo el o los reglamentos para uso correcto de los lugares que la empresa o mandantes han definido para hospedaje, alimentación, recreación, uso de casinos, campamentos, teniendo especial cuidado con las comunidades donde estos se encuentren insertos.
32. Deberá el trabajador cuidar la imagen corporativa de la empresa, teniendo siempre presente sus valores intrínsecos, no solo mientras este prestando servicios o esté a disposición de la empresa, si no trascender más allá de ello como parte de la cultura organizacional que debe prevalecer siempre, transformándose en un embajador de la imagen corporativa de la empresa.
33. Mantener una conducta irreprochable, de armonía, sana convivencia, comportamiento y respeto en los lugares que la empresa defina para hospedaje, alimentación, recreación, uso de casinos, campamentos que disponga cada empresa contratista a sus trabajadores, como parte de su bienestar.
34. Declarar que toda información personal relacionada a la acreditación del nivel de escolaridad, Licencias de Enseñanza Media, Títulos Técnicos y/o Profesionales que he presentado a la Empresa, documentación personal (Certificados de Antecedentes, Cédula de Identidad, Licencia de Conducir, Hojas de Vida Conductor, Exámenes Particulares, etc.), son verídicos y conoce las consecuencias que esto pueda acarrear de presentar información falsa al respecto, pudiendo terminar el contrato de trabajo, con pleno conocimiento de lo dispuesto en el artículo 210 del Código Penal.
35. Declarar que toda la información de salud que declare en formato de “Declaración de Salud”, es verídica por lo que es parte integrante del presente Contrato, declaración que por lo demás debe venir ratificada ante notario público, además con pleno conocimiento de lo dispuesto en el artículo 210 del Código Penal.
36. El trabajador está obliga a someterse a las Evaluaciones de Desempeño que la empresa a definido y que se hace mención en el Titulo Cincuenta y Cuatro, artículos 227 al 231.

TITULO DIECIOCHO: PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 37, Serán prohibiciones de orden para el trabajador, las siguientes, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo y que por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad y trascendencia de la falta de que se trate:

1. No dar cumplimiento en forma cabal a la jornada de trabajo pactada.
2. Tener un trato descortés con el público, con sus superiores, demás compañeros de trabajo, con el personal del cliente o con cualquier persona que concurra a las dependencias donde presta sus funciones. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, supervisores, público en general y compañeros de

labor y provocar o alentar riñas entre ellos.

3. Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o de cualquier droga o de cualquier otro tipo de estupefacientes o alucinógenos o cualquier otra materia similar, introducirlas en lugares de trabajo, consumirlas en éstos, como asimismo fumar en lugares no permitidos,
4. Ingerir bebidas alcohólicas dentro del recinto de la faena o proyecto o al interior de cualquiera de sus instalaciones, incluyendo los lugares de hospedaje que disponga cada empresa contratista a sus trabajadores.
5. No concurrir oportunamente a efectuarse los exámenes médicos necesarios cuando le corresponda según el lugar en que se desempeñe o cuando así le sea requerido por sus superiores y no seguir estrictamente las prescripciones médicas que con ocasión de tales exámenes pudieran diagnosticarse.
6. Cometer imprudencias que puedan ocasionar accidentes de trabajo a sí mismo o a terceros.
7. Ocultar inasistencias o atrasos propios o de algún compañero, adulterando los registros de control de asistencia, marcando dicho registro o la tarjeta de reloj control de un compañero de labores o permitir y/o solicitar que su tarjeta de reloj control sea marcada por terceros o compañeros de labores y en general, adulterar de cualquier otra forma el Registro de Control de Asistencia que se utilice.
8. Paralizar o incitar a la paralización colectiva de las faenas.
9. Vender, donar extraviar o robar la ropa o implementos de trabajo y de seguridad proporcionados por la empresa.
10. Facilitar maquinarias, equipos o vehículos a personas no autorizadas, o usarlos para fines ajenos al servicio.
11. Ejecutar durante la jornada de trabajo actividades de proselitismo político o religioso y, en general, cualquier actividad distinta del trabajo mismo.
12. No guardar la debida reserva acerca del detalle del giro del negocio que realiza la empresa, y utilizar información proporcionada por esta para el cumplimiento de sus funciones en beneficio personal o en cualquier otra actividad que no tenga relación directa con la Institución.
13. Ejecutar actos reñidos con la moral o las buenas costumbres durante la jornada de trabajo, especialmente cuando ello adquiere notoriedad entre el personal y el cliente. Lo mismo aplica cuando se esté fuera de las instalaciones de la Empresa, pero desarrollando funciones para ésta,
14. Generar desórdenes y alterar la convivencia en los lugares de hospedaje, uso de alimentación, recreación, uso de casinos, campamentos que disponga la empresa o cada empresa contratista a sus trabajadores.
15. Admitir, sin autorización el ingreso de personas extrañas a la empresa en aquellos lugares destinados a las labores o faenas.
16. Operar o intervenir maquinarias sin autorización.
17. Portar cualquier tipo de arma en el trabajo.
18. Promover y/o practicar juegos de azar y/o participar en juego de manos o reyertas, durante la jornada de trabajo en sus dependencias y lugares de trabajo.
19. Ocultar los verdaderos motivos de un accidente o enfermedad profesional o de hechos de los cuales pudieren derivarse responsabilidad para la empresa o terceros.
20. En consecuencia, el trabajador no podrá celebrar ni ejecutar negociaciones iguales o similares dentro del giro del negocio a que se dedica Ingelcop Ltda., fuera de la empresa con terceras personas, así como tampoco podrá informar verbal o por escrito sobre los asuntos de la empresa que tome conocimiento debido a su cargo.
21. Ajustar, lubricar o reparar maquinarias en movimiento sin autorización y/o que no estén especialmente diseñadas para ello.
22. Botar basuras o trapos en el suelo, desagües, servicios higiénicos y cualquier otro lugar que no sean los recipientes que para tal efecto existan en la empresa o lugar de trabajo.
23. Destruir o deteriorar el material de propaganda o información sobre prevención de riesgos o seguridad.
24. Subir o bajar de un vehículo en movimiento.
25. Desobedecer las normas de trabajo impartidas para un trabajo determinado.
26. Mantenerse en el lugar de trabajo después del término de la jornada de trabajo sin autorización por escrito de su jefatura y sin haber suscrito el correspondiente pacto para trabajar sobretiempo.
27. Registrar más de dos atrasos en un mes calendario. Se entiende por atraso el no presentarse en condiciones de desarrollar su actividad a la hora de inicio de la jornada de trabajo. No se reconocen atrasos más o menos graves según el mayor o menor tiempo de retardo, dado que, por las

características del servicio que presta la empresa, hasta un retraso menor origina perturbaciones en la calidad del servicio y recarga la actividad de los demás compañeros, provocando alteraciones operativas en el servicio.

28. Preocuparse y atender durante la jornada de trabajo asuntos personales o negocios ajenos a la empresa.
29. Dormir en las oficinas o en los lugares de trabajo.
30. Introducir, consumir y/o distribuir bebidas alcohólicas, drogas y/o sustancias alucinógenas durante la jornada de trabajo, darlas a ingerir a terceros y, en el caso de personas con jefatura, tolerar que ello ocurra en lugares bajo su dependencia.
31. Tomar, sacar o intentar sacar algún producto, elementos, primas y/o cualquier artículo de propiedad de la empresa o de sus clientes fuera de la faena, establecimiento o lugar donde preste sus servicios, sin autorización escrita del jefe directo (incluidos despuntes de cobre).
32. No se podrá fumar o encender fuego en la empresa o en las instalaciones donde se presta servicios. Queda expresamente prohibido fumar en cualquier dependencia donde se manipule o sirva alimentos. Excepcionalmente se podrá fumar en lugares expresamente autorizados para dicho efecto, de acuerdo con lo señalado en el artículo 109° de este reglamento. A su vez, queda estrictamente prohibido manipular los detectores de humo instalados en cualquier dependencia de las instalaciones a las cuales tenga acceso, tanto en su horario de trabajo como en los descansos.
33. Viajar o transportarse en vehículos o máquinas que no estén especialmente diseñadas para el transporte de pasajeros.
34. Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de máquinas o instalaciones.
33. Romper, rayar o retirar afiches, avisos o publicaciones colocados a la vista de los trabajadores para ser conocidos por éstos.
34. Presentarse en su lugar de trabajo sin la ropa adecuada, calzado o cualquier equipo de protección personal que la empresa proporcione y/o exija.

35. Ingresar al trabajo personas que no hayan sido contratadas y autorizadas para ingresar a trabajar por Recursos Humanos
36. Bromear, jugar, empujarse, reñir o discutir durante su jornada de trabajo, tanto dentro de los lugares de trabajo de la Empresa o dentro de los lugares de la empresa, establecimiento, recinto, instalación o casino en el cual se prestan los servicios.
37. Entregar, donar o regalar a terceras personas, sin autorización, artículos de propiedad de la empresa y/o de la Empresa donde se encuentre prestando servicios o de terceros relacionados.
38. Perjuicio material causado en las instalaciones, maquinarias, herramientas, artículos de trabajo, productos o mercaderías.
39. 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 los efectos una conducta de acoso sexual.
40. Introducir a cualquier establecimiento o faena de la Empresa, o bien, consumir en ellos fármacos de venta bajo receta retenida, tales como antidepresivos (fluoxetina o amitriptilina), analgésicos con efectos sedantes (morfina), ansiolíticos (diazepam, alprazolam, clonazepam).
41. Se exceptúa de esta prohibición, aquellos medicamentos de consumo estrictamente personal indicados por un facultativo e informado previamente a su jefatura directa, quien mantendrá reserva de lo indicado. En este último caso, el trabajador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros.
42. Ingresar al sistema computacional programas no autorizados por la Empresa y/o la utilización del acceso a Internet para realizar transacciones ilegales, ingresar a sitios o portales pornográficos, de conversación en línea, de música, de video clips y en general para todo sitio o portal que transgreda la ley, la moral y las buenas costumbres, que perjudique la eficiencia y eficacia de las operaciones de la Empresa o que implique la utilización frecuente y abusiva de dichos recursos para actividades ajenas a las labores propias del trabajador, así como que implique riesgo de contagio de virus de cualquier especie.
43. Constituir en beneficio personal derechos de propiedad intelectual cuando la constitución de estos derechos sea resultado del cumplimiento de sus obligaciones para con la Empresa o cuando para estos efectos utilice medios, elementos, experiencias, facilidades o recursos de la misma.
44. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada de trabajo, sin el permiso correspondiente.

45. Efectuar en las instalaciones de la empresa y de clientes cualquier acto de negocios o actividad comercial, aún a título gratuito, sin la correspondiente autorización formal para ello.
46. Hacer uso abusivo y frecuente del sistema telefónico y de correo electrónico de la empresa para la comunicación y despacho de mensajes personales no vinculados con sus labores, hacia el exterior e interior de la empresa.
47. Hacer denuncias carentes de Fundamentos en contra de compañeros y/o jefaturas superiores, por conductas de Acoso Sexual y/o Laboral, con el propósito de perjudicar la honra de la persona denunciada.
48. Ingresar al sistema computacional de terceros, utilizando maliciosamente las claves personales, con el fin de obtener beneficios personales o bien perjudicar a la empresa y/o usuario de dicha clave.
49. Efectuar al interior de las instalaciones de trabajo o de las instalaciones de los clientes, requerimientos directos a sus compañeros, a los clientes o sus representantes y a cualquier tercero que se encuentre dentro de las instalaciones de trabajo, ya sea en dinero o especies, por cuenta propia o de un tercero a requerimiento de él.
50. No respetar los procedimientos de trabajo establecidos por INGELCOP LTDA. o los procedimientos de la Empresa Mandante donde presta servicio INGELCOP LTDA.

TITULO DIECINUEVE: DE LAS SANCIONES, SU APLICACIÓN E IMPUGNACIÓN

ARTICULO 38, Toda infracción al presente Reglamento será sancionada con amonestación verbal, amonestación por escrito o multa en dinero, de acuerdo a la gravedad y reiteración con que se produzca. Todo lo anterior sin perjuicio de que la Empresa pudiera atendida la gravedad y la reiteración de los hechos aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que impone éste.

ARTICULO 39, Las multas que se impongan no podrán exceder en su monto de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.

ARTICULO 40, El reunir dos o más amonestaciones dentro de un plazo de treinta (30) días, hará al infractor automáticamente merecedor de la sanción de multa, sin perjuicio de aplicársele si fuese procedente la causal pertinente de término de su contrato de trabajo.

ARTICULO 41, Para la aplicación de cualquier sanción deberán considerarse los antecedentes anteriores del trabajador afectado.

ARTICULO 42, Las sanciones contempladas en este Reglamento podrán ser aplicadas a requerimiento de los distintos niveles de Jefatura, a excepción de la amonestación verbal, que la efectuará el Jefe directo del trabajador sancionado en privado.

ARTICULO 43, Las reclamaciones por las sanciones que puedan imponerse a los trabajadores deberán dirigirse directamente al Jefe del Departamento de Personal dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su imposición y deberán ser presentadas por escrito.
Recursos Humanos resolverá previa indagación de los antecedentes, sin ulterior recurso.
Los fondos que se recauden por concepto de multas impuestas a los trabajadores, serán entregados al Servicio de Bienestar de la empresa.
Ante la aplicación de la multa como sanción prevista en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el trabajador afectado podrá reclamar de su aplicación ante la Dirección del Trabajo, de conformidad a lo previsto en el artículo 157 inciso primero del Código del Trabajo.

TITULO VEINTE: PROCEDIMIENTO, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES POR ACOSO SEXUAL

ARTICULO 44, Las denuncias que efectúen los trabajadores por acoso sexual se tramitarán en la empresa conforme al siguiente procedimiento:

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá por acoso sexual 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, según lo indica el artículo 2° del Código del Trabajo.

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

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Administrador de contrato, Encargado de RRHH o por la persona que el Gerente General determine para tal efecto, en un plazo máximo de 30 días. La superioridad de la Empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

La denuncia escrita dirigida a la Gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa, su dependencia jerárquica y una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

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

Encargado de RRHH, conforme a los antecedentes iníciales que tenga, solicitará a la Gerencia, disponer de algunas medidas de resguardo necesarias respecto a los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de los partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

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

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

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

El informe con las conclusiones del Encargado de RRHH, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado al Gerente General de la Empresa a más tardar 20 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar dentro de cinco días.

Atendida la gravedad y acreditada la conducta de acoso sexual, la Gerencia General aplicará como sanciones, las previstas en este Reglamento, especialmente las referidas a faltas graves, establecidas en al artículo 108. De producirse un nuevo hecho configurado y comprobado como acoso sexual y atendida la reiteración del hecho, se aplicará lo dispuesto en el artículo 160 Nº 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, término del contrato por conductas de acoso sexual.

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

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Gerencia General de la Empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes dentro de tercero día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

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

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

TITULO VEINTIUNO: PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR INFRACCION AL ARTÍCULO 62 BIS DEL CODIGO DEL TRABAJO. IGUALDAD DE REMUNERACIONES. (Artículo 154 Nº 13 Código del Trabajo)

ARTÍCULO 45, La empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el artículo 62 bis, inciso primero del Código del Trabajo, que señala:

"El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad".

ARTÍCULO 46, Las remuneraciones del personal de la empresa se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo, estas remuneraciones guardaran relación directa con las labores y funciones para las cuales han sido contratado el trabajador o la trabajadora, procurando siempre la empresa el pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

ARTÍCULO 47, Todo trabajador(a) de la empresa que considere que su remuneración es inferior a la de otro(a) trabajador(a) de distinto sexo que presta el mismo trabajo, infringiendo su derecho a la igualdad de las remuneraciones reconocido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, podrá presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

1. Aquel(a) trabajador(a) que considere que se ha vulnerado su derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá presentar un reclamo escrito mediante una carta dirigida a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa o a quien lo reemplace. En dicha carta deberá individualizarse, indicando los nombres, apellidos, R.U.T., el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa. Deberá indicar su dependencia jerárquica y respecto de quién y de qué forma se habría cometido o producido la vulneración al principio de la igualdad de remuneraciones denunciada.
2. Dicho reclamo deberá estar debidamente fundado, con toda la documentación que resulte pertinente y a la que tenga acceso el trabajador reclamante, procurando en todo caso respetar los derechos de los

demás trabajadores aludidos o potencialmente involucrados.
3. El reclamo en todo caso debe obedecer a una discriminación arbitraria por razón de sexo en la diferencia de remuneraciones.
4. No constituyen discriminaciones arbitrarias aquellas diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad del trabajador.
5. Recursos Humanos de la Empresa designará para estos efectos a un trabajador imparcial de dicho Departamento debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias, Subgerencias y Jefaturas de la Empresa, como también para tomar declaraciones a la o al denunciante, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo.
6. Una vez recopilados dichos antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso en el cual se concluirá si hubo o no vulneración al Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará al Gerente y Relaciones Laborales, al Jefe de recursos humanos y al o la denunciante.
7. Recursos Humanos, estará obligada a responder fundadamente y por escrito al denunciante en un plazo no mayor a treinta días contados desde que se efectuó el reclamo por parte del trabajador.
8. En todo caso el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados.

ARTÍCULO 48, Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la persona designada por la empresa, en un plazo máximo de 30 días hábiles.

ARTÍCULO 49, Recibida la denuncia, el funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistando a la persona e informándole de la fecha estimativa en la cual entregar sus conclusiones y la fecha en la cual se le entregará la respuesta de la empresa. De todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a que dé lugar la investigación se dejará constancia por escrito y el funcionario asignado los entregara a la dirección superior junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

ARTÍCULO 50, Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito al o a la reclamante, notificándosele personalmente de esta respuesta al trabajador (a) afectado.
La respuesta deberá contener a lo menos:
1. Lugar y fecha
2. Nombre del afectado (a)
3. Cargo que ocupa
4. Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa
5. Descripción de las labores que el trabajador (a) realiza
6. Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere
7. Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
8. Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
9. Nombre, cargo y firma de la persona que da respuesta al trabajador (a)

ARTÍCULO 51, En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a los dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

TITULO VEINTIUNO BIS: DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL (MOBBING). PROCEDIMIENTO DE RECLAMO E INVESTIGACIÓN Y SANCIONES.

ARTÍCULO 52, PREÁMBULO, Con la finalidad de garantizar a sus trabajadores el desempeño de sus funciones en un ambiente laboral digno y de respeto mutuo, se establece a continuación un procedimiento que debe observarse en caso de denuncias por acoso laboral o moral ejercido en el ámbito de las relaciones de trabajo, las medidas de resguardo y las sanciones que serán aplicables.
No obstante, lo anterior, los trabajadores serán responsables del adecuado uso de la denuncia por acoso moral o laboral, evitando realizar denuncias infundadas o fraudulentas que puedan ocasionar perjuicios

injustificados a otros trabajadores.
En caso de comprobarse fehacientemente la existencia de una denuncia infundada y/o fraudulenta, la empresa podrá imponer a quien la hubiese presentado alguna de las sanciones establecidas en el Título VI de este Reglamento.

DE LA DEFINICIÓN Y LAS CONDUCTAS, El acoso laboral o moral es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar el lugar de trabajo.
Los actos de hostigamiento pueden ser ejercidos por una o más personas que ostenten un cargo jerárquico superior al de la víctima, por uno o más de sus subordinados, o bien, por uno o varios compañeros con el mismo nivel jerárquico de aquel.

ARTÍCULO 53, El acoso moral o laboral es una conducta ilícita, no acorde con la dignidad humana, y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

ARTÍCULO 54, No constituyen acoso moral, entre otras situaciones o conductas, las siguientes:

- Legítimas críticas que un superior realice en relación al desempeño laboral de uno o más trabajadores.
- Llamados de atención justificados.
- Advertencias de errores en el trabajo.
- Exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina y el adecuado comportamiento en el lugar de trabajo.
- Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 55, Para los efectos del procedimiento de investigación y sanción del acoso laboral o moral establecido en el presente libro, se entenderá por:

1. Denunciante: todo aquel que interpone una denuncia mediante presentación escrita, en la que se da noticia a la empresa de la comisión de actos constitutivos de acoso laboral o moral.
2. Denunciado : Sujeto al que se le atribuyen conductas calificadas como acoso laboral o moral.
3. Víctima : Aquella persona que es objeto de los actos o conductas de acoso moral.
4. Investigador: Trabajador imparcial, idealmente con formación jurídica o conocimiento sobre esta materia, designado especialmente para dirigir y llevar a cabo la investigación por conductas de acoso laboral o moral ocurridas en la empresa.

DEL PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 56, Todo/a trabajador/a de la Empresa que sea objeto de conductas de acoso laboral o moral podrá denunciarlas por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTÍCULO 57, La denuncia escrita deberá contener el nombre completo y número de cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica. Además, deberá contener una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas en que acaecieron las conductas, el nombre del presunto acosador/a y, finalmente la fecha y firma del denunciante.

ARTÍCULO 58, Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días hábiles, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias. Cabe señalar que para estos efectos el día sábado se considerará como día inhábil para todos los efectos.
La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine

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

ARTÍCULO 59, Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, el inicio del procedimiento de investigación por acoso laboral y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas.

Las partes involucradas podrán acompañar antecedentes, ofrecer testigos y aportar cualquier otro medio de prueba que estimen pertinente.

El investigador deberá comunicar previamente toda actuación que realice, consultar sobre la forma de registro autorizada y dar a conocer los derechos y garantías de la investigación.

Todo antecedente y medio de prueba que los intervinientes quieran aportar a la investigación podrá ser presentado en cualquier etapa del procedimiento y hasta la entrega del informe final que debe efectuar el investigador al funcionario que estará a cargo de la decisión.

ARTÍCULO 60, Las partes involucradas podrán ser representadas y defendidas por abogados particulares, directores sindicales vinculados a la empresa o por un compañero de trabajo.

ARTÍCULO 61, Las entrevistas que se realicen por el investigador en el marco de un procedimiento de investigación por denuncias de acoso moral se desarrollarán preferentemente en el lugar de trabajo de las partes, salvo que existan razones fundadas para estimar que ello pueda afectar la intimidad y/o la situación laboral de los involucrados.

ARTÍCULO 62, El investigador debe actuar profesionalmente, absteniéndose de dar opiniones personales o involucrarse con el entrevistado, y asegurando el respeto de sus garantías constitucionales, en especial, cuando pudiera afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éste.

El entrevistador procurará establecer posibles acuerdos y compromisos mutuos, expresados por escrito o en forma verbal, a fin de lograr el cese de los actos de hostigamiento mediante el compromiso contraído por las partes durante el procedimiento de investigación.

ARTÍCULO 63, Toda gestión realizada en el marco del procedimiento de investigación deberá efectuarse en presencia de un ministro de fe, el que será elegido por el investigador.

Toda actuación y entrevista debe quedar registrada, ya sea en forma escrita o en una grabación, esto último condicionado a la conformidad del entrevistado.

De toda actuación deberá levantarse un acta de registro que individualice a los intervinientes, el lugar, la fecha y la hora, así como la actuación que se trate, que deberá ser firmada por los intervinientes. En caso de negativa, se hará constar esta circunstancia.

ARTÍCULO 64, El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga y atendida la gravedad de los hechos, evaluará disponer medidas tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de uno de los involucrados.

ARTÍCULO 65, Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTÍCULO 66, La información recabada en la investigación será reservada y sólo podrá ser utilizada parcialmente en la búsqueda de información adicional.
Sin perjuicio de lo anterior, el informe final podrá hacer referencia a declaraciones y otros antecedentes

recabados.
En caso de denuncias anónimas, aquellas en que el denunciante ha pedido mantener confidencialidad sobre su identidad o en aquellos testimonios prestados por personas que han solicitado confidencialidad sobre su identidad, se atenderá a la gravedad del caso y especiales circunstancias del mismo que hagan procedente acoger la solicitud de anonimato. De estimarse que se trata de un requerimiento fundado, se velará por asegurar la confidencialidad y el anonimato de los intervinientes.

ARTÍCULO 67, El procedimiento será secreto, salvo respecto de las partes directamente involucradas, esto es el denunciado y la víctima, quienes tendrán acceso a todas las actuaciones que se lleven en el procedimiento que los involucra.

En los casos señalados en el artículo anterior, las partes tendrán acceso al menos a las denuncias y a los testimonios aún sin conocer de quién proviene.

ARTÍCULO 68, Finalizadas las gestiones tendientes a obtener la información necesaria, el investigador elaborará un informe que entregará al Jefe de Recursos Humanos de la Empresa y Gerente general quienes serán los encargados de decidir respecto de la veracidad y gravedad de los hechos denunciados. El investigador deberá hacer llegar el informe y los demás antecedentes a más tardar el vigésimo día de recibida la denuncia.

La decisión deberá ser debidamente fundamentada, consignada por escrito y notificada personalmente a los involucrados en un plazo no superior a veinticinco días contados desde la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 69, Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes dentro del plazo de dos días contados desde la notificación de la decisión a fin de que se reconsidere el pronunciamiento.

Con la decisión inicial o aquella que se dicte luego de presentarse nuevos antecedentes en los términos señalados en el inciso anterior se pondrá término al procedimiento, lo que no podrá exceder de treinta días contados desde la recepción de la denuncia.

ARTÍCULO 70, Con el mérito de los antecedentes y conclusiones del procedimiento efectuado de conformidad con los artículos anteriores, y considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa tomara las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, terminar el contrato que lo vincula con quien ejerce los actos de hostigamiento.

ARTÍCULO 71, Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el reglamento interno. El afectado/a sancionado con una multa, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 72, El registro de todo lo obrado y de las sanciones que pudiesen imponerse en caso de acreditarse fehacientemente la ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral en la empresa, se mantendrá en la carpeta personal de los intervinientes.
En caso contrario al no poder acreditarse la efectividad de la denuncia, entendiendo que se realizó con motivos carentes de fundamentos, de mala fe y con solo el propósito de perjudicar a la persona denunciada, atendida la gravedad de estos, también se podrá sancionar en este caso al trabajador denunciante. Sin perjuicio de las acciones legales que pueda emprender el afectado.

La empresa velará por resguardar la estricta confidencialidad de dicho registro.

TITULO VEINTIDOS: PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DE ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 73, La prevención es una responsabilidad compartida por todos los trabajadores, e implica el desarrollo de una Cultura Preventiva, las que se expresan en comportamientos que ayudan a promover una conducta saludable respecto al consumo de drogas y alcohol, fomentando el autocontrol individual y la resistencia colectiva ante la oferta de drogas.

ARTÍCULO 74, INGELCOP LTDA, incentivará a los trabajadores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol a acogerse de forma voluntaria a los sistemas de apoyo u orientación dispuestos, siempre que se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes, cautelando siempre el carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de tales sustancias.
ARTÍCULO 75, El trabajador que se acoja al sistema de orientación y requiera de algún tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, recibirá apoyo de la Compañía.

No obstante, lo anterior, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al trabajador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada del desempeño o incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol **(ley 20.000).**

TITULO VEINTITRES: PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS Y REGLAMENTARIOS

ARTÍCULO 76, Drogas Ilegales, Entendidas como sustancias cuyo consumo está prohibido por Ley .

No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución de drogas ilícitas por parte de los trabajadores de la organización.

No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador que evidencie, o se presuma que manifiesta signos de consumo de drogas Ilegales.

Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas, como también inducir al consumo por cualquier medio (uso, posesión, distribución y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad es sancionado penalmente bajo la Ley N°20.000, por tanto, esta conducta estará prohibida y será sancionada de acuerdo a la normativa vigente.

ARTÍCULO 77, Drogas Legales

Alcohol:

1. No se permitirá el consumo de alcohol por parte de los trabajadores de **INGELCOP LTDA**.
2. No se permitirá la posesión, venta, elaboración, consumo, porte y/o distribución.
3. No se permitirá la asistencia y/o permanencia en el lugar de trabajo de aquel trabajador con evidentes signos de consumo de alcohol.

Tabaco:

No se permitirá el consumo de Tabaco por parte de los trabajadores en las dependencias que no estén debidamente autorizadas y señaladas para ello, debiendo respetar en cada caso la Ley N° 20.660, que modificó la Ley 19.419.

El consumo de tabaco o Fumar, según el Manual de Fiscalización emitido por el Ministerio de Salud, significa echar o despedir humo, e incluye el hecho de estar en posesión o control de un producto de tabaco encendido, independientemente de que el humo se esté inhalando o exhalando de forma activa.

Medicamentos:

Sólo se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) en aquellos casos en que este consumo esté prescrito por un profesional médico y bajo receta. En estos casos el trabajador deberá resguardar que tales medicamentos no pasen a terceros.

Será responsabilidad del trabajador que se encuentre en tratamiento médico con sustancias psicotrópicas, informar esta situación a la jefatura directa, ya que estos de alguna manera pueden influir su estado de conciencia o motricidad, y consecuentemente en su función laboral.

ARTÍCULO 78, Sanciones

Ante la evidencia de hechos vinculados al tráfico, consumo y comercialización de alcohol y/o drogas, en el lugar de trabajo como se ha mencionado previamente, la Empresa procederá a denunciar el hecho a las autoridades correspondientes, y tomar las medidas internas que considere necesarias, incluyendo la desvinculación o despido del (os) trabajador (es) involucrados.

ARTÍCULO 79, Sobre Control de Alcohol y Drogas

Los controles de alcohol y drogas a realizarse se regirán de acuerdo a la normativa vigente y cumplirán con los siguientes requerimientos:

Serán compatibles con el respeto y la honra de los trabajadores.
Tendrán un carácter puramente preventivo, por lo que no se utilizarán como medidas pre-policiales, investigatorios o represivos frente a supuestos hechos delictivos o ilícitos dentro de la organización.
Se garantiza que el procedimiento será de carácter universal, debidamente despersonalizado señalando explícitamente el mecanismo de selección.
El procedimiento de control de alcohol y drogas será definido en cada una de las faenas, pudiendo corresponder al procedimiento que tenga implementado el mandante para toda la faena.
Para que el procedimiento sea válido, el trabajador deberá tomar conocimiento de él al ingreso a faena y deberá constar por escrito su adscripción. El documento de toma de conocimiento de parte del trabajador deberá renovarse al menos bienalmente (cada dos años).
El trabajador que haya tomado conocimiento del procedimiento de control de sustancias, no podrá negarse a que se aplique éste.
En caso de negativa del trabajador a que se aplique el procedimiento de control de alcohol y drogas, presumirá que el trabajador se encuentra con signos de consumo de alcohol o drogas, para lo cual la empresa adoptará las sanciones que se establecen en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 80, Resultados de Control de Sustancias

Si el resultado de control de sustancias diese resultado positivo, el trabajador debe continuar con el proceso de control, pudiendo solicitarse una contra muestra en la misma faena o ser derivado a un laboratorio para efectuar la contra muestra respectiva.
Si el resultado de la contra muestra se mantiene positiva, el trabajador no podrá ingresar a la faena en la cual se encontraba laborando al momento de efectuar los controles.
La situación definida en los puntos anteriores será considerada falta grave de parte del trabajador y, la empresa adoptará las sanciones que se establecen en el presente Reglamento, salvo que el trabajador haya declarado previamente su adicción

ARTÍCULO 81, La Política Preventiva del Consumo de Drogas y Alcohol y Calidad de Vida Laboral se aplica a todos los trabajadores de la empresa sin excepciones, quedando anexa en la Reglamentación Interna, y, por lo tanto, formando parte de la relación contractual de los trabajadores con la empresa.

CAPITULO II

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO VEINTICUATRO: PREÁMBULO Y OBJETIVOS

El presente Capítulo se ha establecido de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 67 de la Ley 16.744/68 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Decreto Supremo 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
El referido Artículo 67 de la Ley 16.744, dispone textualmente: "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 le impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal, que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el párrafo 1 del Título II del Libro I del Código del Trabajo".

ARTÍCULO 82, Las normas que contiene este capítulo han sido estudiadas y establecidas con el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la Empresa; a establecer clara y públicamente las obligaciones y prohibiciones que todo trabajador debe conocer y cumplir.
El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas y, en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad de las labores que sean pertinentes y en los lugares de trabajo.

ARTÍCULO 83, Conforme a lo anterior, la Empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece, identificando condiciones de riesgo, practicando el auto-cuidado y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar los siguientes objetivos:

Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a la salud y/o a la integridad física, tanto respecto de su persona, compañeros de labores y/o terceros en general;

Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe conocer y cumplir; Informar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, etc.

Respecto a los riesgos existentes y sus posibles consecuencias para el trabajador en el recinto laboral, se deberán aplicar las siguientes medidas preventivas:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Caídas del mismo y de distinto nivel	Fracturas Contusiones Esguinces	Uso de calzado apropiado, que tenga suela de goma, antideslizante y dieléctrico. Evite correr por pasillos y escaleras. Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2. Sobreesfuerzos físicos	Lumbalgias Lesiones al sistema músculo esquelético Distensión muscular	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga , dispuesto por su empresa No sobrepasar su capacidad física Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes), tomando la carga firmemente, agacharse manteniendo la columna recta, levantarse junto a la carga manteniendo la columna recta, utilizando así la fuerza de las piernas. Solicitar ayuda si es necesario.
3. Golpes con o por	Contusiones Fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo Mantener despejada la superficie de trabajo En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
4. Atrapamiento por cajones de escritorios o kardex.	Heridas Fracturas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad. Al cerrar cajones de kardex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5. Contactos con energía eléctrica	Quemaduras Tetanización Fibrilación Ventricular	Inspección frecuente de las fuentes energía y no recargar Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención y queda prohibida su manipulación.
6. Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo ; leves y graves	Todo conductor de vehículos, deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo. Respetar y cumplir las señalizaciones

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
7. Radiación Ultravioleta por Exposición Solar	Eritema (quemadura solar en la piel) Envejecimiento prematuro de la piel Cáncer a la piel conjuntivitis	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. Realizar faenas bajo sombra. Usar bloqueador solar +50 FPS. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Beber Agua de forma permanente Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello. Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta1 informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición2. Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B
8. Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiraorio	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
9. Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que este cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
10. Atrapamiento	Lesiones Múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
11. Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
12. Contacto con material caliente	Heridas, Quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, tales como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
13. Exposición a Ruido	hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pasa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 80 Db en la jornada

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
14. Exposición a Temperaturas extremas (alta-baja)	deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
15. Cortes y punzaciones	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observen grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal principalmente guantes y protector facial. Mantener un botiquín en el lugar de trabajo y conocer las técnicas de primeros auxilios en caso de que ocurra esta situación.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
16.Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	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 se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno o caucho 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. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo
17. 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	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 se deben tomar frente a la exposición frecuente del producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa. Conozca su plan de emergencia. no mantenga alimentos en su lugar de trabajo

d. Otras formas de evitar accidentes son:

- Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad.
- Respetar las señalizaciones.
- Comunicar al Jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
- Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.
- Participar y/o colaborar con el comité Paritario de higiene y seguridad.
- Preguntar todo lo que no se sepa.
- Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en las faenas y en este Reglamento Interno.
- Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
- Mantener la limpieza y orden en la obra.

e. Se deberán considerar anexadas a este reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

TITULO VEINTICINCO: DISPOSICIONES GENERALES, NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 84, Todos los trabajadores de esta Empresa desde el más alto Ejecutivo hasta el trabajador recién ingresado están protegidos por las disposiciones de la Ley 16.744, que establece atención medica, subsidios, indemnizaciones y otras prestaciones.

ARTÍCULO 85, El trabajador y la Empresa, quedan sujetos a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de sus leyes y decretos complementarios vigentes o que se dicten a futuro, a las disposiciones del presente reglamento y a las normas e instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en el Trabajo y del Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.

ARTÍCULO 86, El presente reglamento deberá ser exhibido por la Empresa en lugares visibles de sus establecimientos, cada vez que existan modificaciones, entregando en forma gratuita un ejemplar a todo trabajador que ingrese a ella.

TITULO VEINTISEIS, DEL CONTROL DE SALUD

ARTÍCULO 87, Todo trabajador al postular a la Empresa deberá llenar la Ficha de Postulación, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con la o las enfermedades y accidentes que haya sufrido y las secuelas ocasionadas. Toda la información que se consigne en el referido documento por parte del trabajador deberá ser real y fidedigna. Es una falta grave el proporcionar antecedentes falsos al llenar dicho documento, pudiendo la empresa poner término al contrato de trabajo del funcionario que incurra en esta falta.

ARTÍCULO 88, Todo postulante a empleo, antes de ingresar a la Empresa podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional, incluidos exámenes de drogas, adecuación al trabajo en altura u otro especializado que se estime conveniente.
La Empresa a su vez, podrá exigir al postulante presentar un certificado médico en este sentido. El postulante deberá dar autorización previa en caso de someterse a exámenes de drogas u alcohol.
Asimismo, todo trabajador durante su permanencia en la Empresa, podrá ser sometido a exámenes ocupacionales incluidos exámenes de drogas, adecuación al trabajo en altura u otro especializado que se estime conveniente.

ARTÍCULO 89, Todo trabajador debe realizarse los exámenes y tratamientos médicos que la Empresa requiera para su trabajo, conforme a lo dispuesto por las normas o procedimientos internos, acudiendo a los controles en las fechas y horas señaladas por su Jefe directo.

Además, debe preocuparse de mantener al día los exámenes médicos requeridos para los manipuladores de alimentos, dando aviso con a lo menos con un mes de anticipación, a su jefatura, cuando estén por vencer.

ARTÍCULO 90, El trabajador que padezca de alguna enfermedad infectocontagiosa, de origen alimentario o que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, debe poner de inmediato esta situación en conocimiento de su Jefe Directo para que se adopten las medidas que procedan para prevenir intoxicaciones y/o accidentes. Se considera incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el no informar oportunamente lo antes indicado.

ARTÍCULO 91, Cuando la Empresa o el Organismo Administrador del seguro presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.
Los permisos otorgados para este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

ARTÍCULO 92, Con el fin de dar cumplimiento cabal a la obligación que pesa sobre el empleador de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, todo trabajador deberá, cada cierto período de tiempo determinado por el empleador y de conformidad a su respectivo contrato de trabajo, realizarse los exámenes médicos y clínicos pertinentes.

ARTÍCULO 93, Será responsabilidad del trabajador poseer y mantener siempre un buen estado de salud, debiendo efectuarse los tratamientos médicos necesarios en los plazos determinados, según lo resultados que se obtengan de los laboratorios clínicos, en especial cuando se detecte que no se encuentra apto por problemas de porte en su organismo de algún parásito, bacteria, virus u otro agente patógeno que afecte o pueda afectar sus funciones o arriesgue la salud de sus compañeros de labores o de los clientes de la empresa.
Los gastos que demanden tanto el control como la adquisición de los medicamentos indicados para su tratamiento son de cargo del trabajador afectado.

ARTÍCULO 94, Los costos que demanden los exámenes y controles programados por la Empresa serán de cargo de ésta. El costo de otros exámenes, medicamentos y tratamiento de enfermedades contraídas, serán de cargo del trabajador afectado.

ARTÍCULO 95, El trabajador que por problemas de salud se encuentre impedido de cumplir sus funciones de manipulador de alimentos, será asignado a otra actividad, según corresponda.

TITULO VEINTISIETE, DEL CONSUMO DE TABACO

ARTÍCULO 96, Ley del Tabaco Nº 20.660, que modificó la ley 19.419)
El consumo de tabaco es dañino tanto 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 sólo a los lugares especialmente habilitados y señalizados para tal efecto por ella cuando el trabajo se desarrolla en sus dependencias o bien, por sus clientes cuando el trabajo se ejecuta en los establecimientos o recintos de estos últimos, de acuerdo a los artículos 10- 11 y 14 de la ley 20.660.

TITULO VEINTIOCHO, MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORASDE LA CAPA DE OZONO (Ley N° 20.096)

ARTÍCULO 97, La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, uveítis y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto-envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular. El trabajador que, en el desempeño de sus funciones, deba

permanecer expuesto a los rayos solares, deberá utilizar aquellos dispositivos, elementos o productos protectores de la radiación solar que la empresa le indique y entregue conforme al grado de exposición. Estos productos pueden ser bloqueadores, anteojos, antiparras, gorros, ropa protectora, etc. y serán cargo del empleador.

Las medidas para protección del riesgo cuando hay exposición continua en trabajo a la intemperie son:

- Publicar diariamente y en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección de Meteorología de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- Mantener sistemas que permitan verificar la efectividad de las medidas implementadas, así como detectar puestos de trabajo o individuos que requieran medidas de protección adicionales. Las medidas especificas de control son:

  - Realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados, entre otros)
  - Si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición.
  - Asimismo, evitar la exposición innecesaria a la radiación ultravioleta a las horas de mayor incidencia de la misma, vale decir, entre las 11:00 hrs. y las 15:00 hrs.
  - Se deberán utilizar los elementos de protección personal, según el grado de exposición, en conformidad a lo establecido en la guía técnica de Radiación UV de origen solar dictada por el Ministerio de Salud, (lentes con filtro UV, implemento cubre cuello y orejas tipo legionario, uso de cremas con filtro solar, etc.)
  - Mantener un programa escrito, que se revisará anualmente, de protección contra la exposición laboral a radiación UV de origen solar.
  - Mantener un programa escrito de capacitación teórico-práctico para los trabajadores y trabajadoras, de duración mínima de tres horas, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.
  - Capacitar anualmente a los trabajadores/as sobre la radiación UV solar y su exposición.

ARTÍCULO 98, Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de trabajo

ARTÍCULO 99, Protectores Solares: son productos que tienen ingredientes químicos que nos ayudan a protegernos de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica es de una rotulación resistente al agua o aprueba de agua. Los rayos del sol podrían causar:

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

ARTICULO 100, La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continua y discontinua y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

TITULO VEINTINUEVE, DEL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA

ARTICULO 101, La empresa obliga a sus trabajadores a respetar las disposiciones de la Ley Nº 20.001 que regula el peso máximo de carga humana. 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.

En toda faena se utilizarán los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de cargas. Al efecto, los trabajadores que se ocupe en la manipulación manual de las cargas recibirán una inducción especial para una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar durante el desempeño de sus funciones a fin de proteger su salud. Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los muslos, procurando mantener la espalda recta. Al momento de desplazarse con la carga, debe aproximar esta a su cuerpo reduciendo así la fuerza que debe ejercer. Con todo, si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, ningún trabajador podrá operar levantando cargas superiores a 25 kilogramos en el caso de los hombres y 20 Kilogramos en el caso de las mujeres.
La empresa prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada y los menores de 18 años.

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

ARTÍCULO 102, Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del LPP (LPP 46 mg/m3). El CO (monóxido de carbono) se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos

TITULO TREINTA Y UNO; (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA Nº 125 "PROTOCOLOSOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DEVIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

ARTÍCULO 103, El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos, tales como: Empleadores, Trabajadores en general, Expertos en Prevención de Riesgos, Miembros del comité paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales. En trabajadores expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

ARTÍCULO 104, La aplicación del PREXOR es de responsabilidad de los administradores de la Ley 16.744 (Mutualidades), las empresas y trabajadores donde exista exposición ocupacional a ruido.

ARTÍCULO 105, La fiscalización del cumplimiento del PREXOR es de responsabilidad de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 106, Es obligación de los trabajadores expuestos participar activamente en la implementación del Plan de Gestión del Riesgo por Exposición Ocupacional a Ruido, que incluye el Programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación).

ARTÍCULO 107, Se deberá incluir a todos los trabajadores que están expuestos a niveles sobre los criterios de acción.

ARTÍCULO 108, El trabajador deberá permanecer en vigilancia auditiva el período que dure su exposición al ruido en su lugar de trabajo.

ARTÍCULO 109, Las jefaturas directas tienen la obligación de participar en la Implementación del Programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten el uso correcto o que alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

ARTÍCULO 110, INGELCOP LTDA**,** capacitara a los trabajadores en el uso correcto de los PA, mediante entrenamiento demostrable, como también, respecto a su limpieza, conservación y recambio oportuno.

TITULO TREINTA Y DOS; RESOL. EX. 218: INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDA PARALA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

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

ARTÍCULO 111, El Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

ARTÍCULO 112, El Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) deberá participar a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad en Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien, mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado. Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

TITULO TREINTA Y TRES; PROTOCOLO PLANESI DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES

De acuerdo a lo establecido en los artículos 66 bis y 68 de la ley Nº 16.744; artículo 21 del D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 184 del Código del Trabajo; artículo 53, del D.S. Nº 594 de 1999, del Ministerio de Salud, y en el contexto del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, será responsabilidad de los Empleadores:

- Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de salud y seguridad en el trabajo.
- Implantar todas las medidas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo que les prescriban las instituciones fiscalizadoras y el organismo administrador de la ley Nº 16.744.

- 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.
- Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, que incluya la gestión del riesgo de exposición a sílice, para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.
- Proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, sin costo para ellos.
- Participar en conjunto con el organismo administrador en todo el proceso establecido en el presente Protocolo.
- Entregar al organismo administrador todos los antecedentes solicitados por éste, y darles las facilidades para que realicen las evaluaciones cuantitativas y cualitativas de exposición a sílice.
- Dar las facilidades para que los trabajadores asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.

ARTÍCULO 113, Como medida INGELCOP LTDA, en conjunto con la Mutual, realizaran un levantamiento de los puestos de trabajo en las distintas áreas donde realiza trabajos, tanto en sus dependencias como las faenas mineras, para eso realizara una evaluación cualitativa, dependiendo de los resultados se generarán los planes de trabajo y las medidas de mitigación.

TITULO TREINTA Y CUATRO, DE LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE INCENDIOS

ARTÍCULO 114, Todo trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación del Experto en Prevención de Riesgos velar por la debida instrucción del personal al respecto, prohibiéndose el uso de estos elementos para cualquier otra función o actividad diversa para la que fueron diseñados.

ARTÍCULO 115, Todo trabajador que detecte un incendio o amago de incendio, debe dar alarma inmediata al Jefe directo o cualquier Ejecutivo o persona cercana. Dada la alarma de incendio el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en las normas de seguridad vigentes en la Empresa para estos casos.
El acceso a los equipos de alarmas y extinción debe mantenerse siempre despejado de obstáculos, señalizado y visible.

ARTICULO 116, Debe darse cuenta inmediatamente al Jefe inmediato o Administrador de Contrato respectivo, después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTÍCULO 117, No podrán encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

ARTÍCULO 118, Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Emergencia de la Empresa, deben colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

ARTÍCULO 119, En todo caso, los trabajadores deben colaborar con los Jefes señalados por la Empresa, para evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTÍCULO 120, Clases de fuego y formas de combatirlo:

- Fuegos Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua y Polvo Químico Seco multipropósito.

- Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, espumas (Light WATER) y Anhídrido Carbónico (CO2).
- Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad, tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico (CO2).
- Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales, tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

ARTÍCULO 121, Los extintores de Espuma (LIGHT WATER) y Agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior), a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de energía eléctrica.

ARTÍCULO 122, Los extintores de Anhídrido Carbónico (CO2), no dejan residuos, tienen una temperatura de salida del agente extintor de -73 ºC., por lo que tienen que ser utilizados con la precaución necesaria para prevenir quemaduras por frío o explosiones por cambio brusco de temperatura.

ARTÍCULO 123, Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que la Empresa o el Comité Paritario indiquen, deben ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

TITULO TREINTA Y CINCO: DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO ESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

ARTÍCULO 124, Según lo indica el Artículo 110 a del DS 594, para los efectos de factores de riesgo de lesión musculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el siguiente significado:

Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

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

Trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de salud.

ARTÍCULO 125, INGELCOP LTDA, según lo indica el artículo 110 a.1, del D.S. 594 deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

ARTÍCULO 126, La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación. Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad:

Repetitividad:

- Posibles condiciones observadas
- El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos dos veces por minutos o más del 50% de la duración de la tarea
- Se repiten movimientos casi idénticos de dedos manos y antebrazo por algunos segundos
- Existe uso intenso de dedos: manos o muñeca
- Se repiten movimientos de brazo – hombro de manera continua o con pocas pausas.
- Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gasto que sea parte de la tarea realizada

Fuerza

Posibles condiciones observadas

- Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de:
- 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza)
- 2kg por mano
- Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
- Se usan controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida
- Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

Posturas Forzadas

Posibles condiciones Observadas

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

ARTÍCULO 127, Según lo indicado en el Artículo 110 a.2 del DS 594, corresponderá **INGELCOP LTDA,** eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica del Ministerio de Salud.

TITULO TREINTA Y SEIS: DE LA ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 128, En toda Empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores. Dicho Comité estará conformado por tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores, como miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (Artículo 1º Decreto Nº 54 que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad).
El Comité Paritario es un Organismo de participación conjunta y armónica entre la Empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo y se adopten acuerdos que contribuyan a su eliminación o control.
La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Nº 54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus modificaciones posteriores. Los representantes de la Empresa, serán designados por ésta, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la Empresa, faena, sucursal o agencia.
Los representantes de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán tantos nombres como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

ARTÍCULO 129, Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

Tener más de 18 años.
Saber leer y escribir.
Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la Empresa un año como mínimo.
Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores.

ARTÍCULO 130, Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la Empresa, faena, sucursal o agencia.
Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

ARTÍCULO 131, Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

ARTÍCULO 132, Funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

1. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales que se produzcan en la Empresa.
4. Determinar si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
6. Dar a conocer a los trabajadores de la Empresa, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
7. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador respectivo.
8. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma Empresa bajo el control y dirección de esos organismos.

ARTÍCULO 133, Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la Empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.
En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva Empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.
Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la Empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.
Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

TITULO TREINTA Y SIETE; DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 134, Es aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
Todas las Empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un Experto en la materia.
El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores de la Empresa y de la magnitud que ésta represente.
Este Departamento deberá realizar las siguientes acciones mínimas:
Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales.
Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
Acción educativa de Prevención de Riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
Registro de información y evaluación estadística de resultados.
Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de administración técnica.

TITULO TREINTA Y OCHO; DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES (DERECHO A SABER D.S. N°40)

ARTÍCULO 135, 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 (fórmula, 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.

ARTÍCULO 136, 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 las Jefaturas respectivas y/o de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

ARTÍCULO 137, El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.
A continuación, se dan a conocer los principales Riesgos asociados a la operación de la Empresa, junto con las medidas preventivas o de control de riesgo que se deben adoptar.

Principios generales para evitar accidentes:

- Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo. En un trabajo bien hecho no hay accidentes que lamentar.
- Conocer los riesgos que están presentes en el trabajo.
- Mantener concentración en el trabajo, ya que la distracción es causa de muchos accidentes.
- Respetar las reglas de seguridad y la señalización de la obra.
- Respetar a los compañeros para ser respetado.
- No hacer bromas pues pueden ser peligrosas.

Otras formas de evitar accidentes son:

- Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad.
- Respetar las señalizaciones.
- Comunicar al Jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
- Interesarse en participar en charlas y cursos de seguridad.

TITULO TREINTA Y NUEVE: DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE, Y DE LAS OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 138, La Empresa deberá hacer la denuncia al Organismo Administrador correspondiente en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de un trabajador.
Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, en caso de accidentes del trabajo fatales y graves, considerándose como tales los que obliguen a maniobras de reanimación o rescate, las caídas de altura de más de 2 metros, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo o que involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena, en estos casos el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría regional Ministerial de Salud que corresponda la ocurrencia de estos hechos, vía telefónica o vía correo usando los formularios de Notificación respectivos, deberá suspender de inmediato las faenas afectadas, y de ser necesario deberá permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.
La reanudación de las actividades sólo podrá efectuarse cuando el organismo fiscalizador verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

ARTÍCULO 139, Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que este parezca, debe dar cuenta en el acto, en forma inmediata a su Jefe Directo, ya sea personalmente o a través de terceras personas. El no dar cuenta o aviso de la ocurrencia de un accidente, en la forma antes señalada, se considerará incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, configurándose al efecto la causal de caducidad del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 140 Los trabajadores deben cooperar en la investigación de accidentes y en las inspecciones que se lleven a cabo por el Departamento de Prevención de riesgos, el Comité Paritario si existiese, con el Jefe directo del (los) accidentado(s), o con el Organismo Administrador del seguro, aportando los datos que necesiten o soliciten sobre accidentes o condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 141, En caso de producirse un accidente que lesione a un trabajador, el Jefe directo o cualquier otro dependiente que presencie el hecho, deberá preocuparse de inmediato de efectuar los trámites tendientes a poner en conocimiento, en el acto, la ocurrencia del hecho a fin de que el trabajador afectado reciba atención de primeros auxilios, para luego enviarlo, si el caso lo requiere, al servicio asistencial del Organismo Administrador del seguro.

ARTÍCULO 142, Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de más de una jornada de trabajo, el Jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas

al Departamento de Prevención de Riesgos para que éste adopte las medidas que procedan.

El cumplimiento de esta disposición se efectuará sin perjuicio de las demás investigaciones que por su parte pueda efectuar el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, o el personal técnico del Organismo Administrador del seguro.

ARTÍCULO 143, Todo Jefe Directo con personal a cargo, debe conocer y llevar a cabo el Procedimiento en caso de Accidentes de trabajo, Accidentes de trayecto o Enfermedades Profesionales; este procedimiento debe ser desarrollado y mantenido por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.

ARTÍCULO 144, Los trabajadores, en conformidad al artículo 74º del decreto supremo Nº 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social disponen de un plazo máximo de 24 horas para dar cuenta de un siniestro, contado desde el momento que se produjo el accidente de trabajo, por leve que este sea. Esta comunicación deberá efectuarla personalmente o por medio de terceras personas dentro de dicho plazo, ya que en caso contrario se expone a perder las prestaciones que otorga la Ley Nº 16.744.

ARTÍCULO 145, El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá ingresar a trabajar en la Empresa sin que previamente presente un " Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador, documento que debe presentar en las oficinas de la empresa o de Recursos Humanos, hecho que, en todo caso, debe verificar su Jefe Directo. Este control será de responsabilidad del Jefe Directo y de Recursos Humanos.
Una vez que se haya reintegrado a sus labores, el trabajador accidentado, deberá participar en una actividad especial de re inducción o taller para el trabajador accidentado citada por el Departamento de Prevención de Riesgos, cuyo objetivo es profundizar en lo ocurrido y lograr del trabajador una conducta proactiva para evitar la repetición del accidente.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 146, Son obligaciones del empleador:

1. Implementar las normas del Reglamento Sanitario de los Alimentos, del Ministerio de Salud y las especificaciones técnicas sanitarias contractuales con los Clientes.
2. Requerir del cliente, en cuyas dependencias se prestan los servicios, las autorizaciones sanitarias o municipales que se requieran.
3. Entregar capacitación y entrenamiento permanente a los trabajadores sobre Higiene y procedimientos de limpieza y el uso correcto de los productos químicos higienizantes, empleados en el trabajo.
4. Hacer entrega, cuando corresponda, de todos los artículos y/o elementos de trabajo, uniforme, equipos de protección personal y herramientas de manipulación necesarios para el buen desempeño laboral y el cumplimiento de las tareas asignadas.
5. Mantener demarcadas y despejadas las vías de circulación interna y/o evacuación.

ARTÍCULO 147, La Empresa deberá disponer, o solicitar al cliente en cuyas dependencias se presten los servicios, agua potable y el número de baños, lavatorios, duchas, tazas de WC y urinarios, en recintos separados para hombres y mujeres que sean necesarios de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 594 Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares De Trabajo.

ARTÍCULO 148, De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa deberá:
1. Implementar las medidas de prevención que imponga el Servicio de Salud o el Organismo Administrador.
2. Cambiar de lugar de trabajo o faena a los trabajadores afectados por una enfermedad profesional, donde no queden expuestos al agente que la haya ocasionado.
3. 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 necesarios.

OBLIGACIONES DE LAS JEFATURAS

ARTÍCULO 149, Son obligaciones de las personas que tienen trabajadores bajo su supervisión o dependencia:

1. Velar porque se cumplan todas las normas, procedimientos e instrucciones impartidas por los Servicios de Salud y la Empresa relativas a la Higiene, Manipulación Higiénica, Buenas Prácticas y Medidas Preventivas.
2. Asignar, controlar, recepcionar y dar su conformidad a las tareas y/o actividades diarias, según el programa de higiene establecido.
3. Implementar y desarrollar el Programa de seguridad.
4. Capacitar y entrenar al personal a su cargo respecto al programa seguridad.
5. Velar porque los trabajadores a su cargo mantengan los exámenes médicos al día y se efectúen los tratamientos controles médicos cuando corresponda.
6. Velar porque se cumplan las políticas de la Empresa.
7. Es responsable del cumplimiento de los planes de acciones correctivas definidos para las desviaciones de los estándares establecidos o errores encontrados.
8. Controlar que todo el personal firme en el libro de asistencia u otro medio electrónico que la empresa defina y que este autorizado por la Dirección del Trabajo, la hora exacta y real de entrada y salida de su jornada de trabajo, como asimismo que el personal se retire del establecimiento al término de la jornada quedando sólo las personas autorizadas para hacerlo.
9. Cuidar que las áreas de trabajo se mantengan en todo momento, limpias, secas y ordenadas, libres de obstáculos, evitando los derrames de agua, aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.
10. Verificar que el mantenimiento, estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas, máquinas eléctricas, sistema eléctricos y demás instalaciones en general, sea el óptimo, a fin de evitar enfermedades contagiosas, accidentes o siniestros.
11. Asegurarse que las escaleras se mantengan libres de grasas o aceites y en buenas condiciones de uso para evitar accidentes.
12. Cuidar que las vías de circulación interna y/o de evacuación estén permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan obstruirlas o producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
13. Verificar que las personas que trabajen con equipos de oxígeno y/o acetileno sean debidamente autorizadas, debiendo ser supervisadas en su labor.
14. Velar por el uso obligatorio y correcto de los Elementos de Protección Personal de su personal a cargo como de si mismo.
15. Dar aviso oportuno de cualquier incidente o accidente a sus superiores.

ARTÍCULO 150, La jefatura será directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal (EPP), del cumplimiento de todas las normas contenidas en este reglamento como asimismo de aquellas contenidas en el programa anual de Control de Riesgos. Así como gestionar la reposición o entrega, de elementos de protección personal, cuando presenten deterioro o se requiera de alguno en especial.

ARTÍCULO 151, La jefatura deberá velar porque todos los trabajadores a su cargo ejecuten sus tareas estando capacitados y autorizados para ello, en especial en el conocimiento y manejo de equipos y herramientas en sus puestos de trabajo.

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 152, Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento que a continuación se señalan:

1. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
2. Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida.
3. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen

servicio y/o intereses del establecimiento.

4. Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
5. Todo trabajador que sufra un accidente, cualquiera que sea la lesión, por leve que ésta sea, debe dar cuenta inmediatamente del hecho, a su jefe directo o quien lo reemplace, dentro de la jornada de trabajo. Al no hacerlo así se expone a perder sus derechos a los beneficios de la Ley Nº 16.744, eso significa que lesiones informadas al día siguiente o varios días después, podrían no ser aceptados como accidentes del trabajo, en razón de la pérdida de los elementos de prueba de la ocurrencia del siniestro.
6. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve que ésta sea, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quién lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo. El no hacerlo así lo expone a perder los derechos a los beneficios que le otorga la Ley Nº16.744
7. El decreto Nº101, del reglamento general de la ley, dispone en el Artículo Nº71 que las denuncias de accidentes del trabajo deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes acontecido el hecho.
8. La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento de Recursos Humanos.
9. La investigación de los Accidentes del Trabajo tiene como propósito descubrir las causas que originaron el accidente a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.
10. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la Mutual. Deberá avisar a su Jefe Directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aún en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presénciales, cuando el Jefe Directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
11. Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad C.CH.C., mediante el respectivo parte de carabineros (a petición del Tribunal Competente) u otros medios probatorios igualmente fehacientes, para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
    a.- La propia declaración del lesionado.
    b.-Declaración de testigos.
    c.-Certificado de Atención de Posta u Hospital.
12. Todo trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la empresa. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
13. 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 cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. 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.
14. El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe inmediato.
15. Todo trabajador deberá dar aviso a su Jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la Empresa de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anormalidad es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.
16. 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. 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.

17. 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.
18. 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.
19. 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.
20. 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.
21. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la Empresa.
22. Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
23. Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
24. Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
25. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
26. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes de la empresa
27. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
28. Cuidar las herramientas, equipos, vehículos, maquinarias, enseres y todos los bienes de propiedad de la empresa o de sus mandantes.
29. Si por negligencia del trabajador se producen deterioros de los bienes de propiedad de INGELCOP LTDA. entregados a cargo del trabajador, se cobrará al trabajador los costos de reparación o reposición.
30. Devolver todas las herramientas o equipos a su cargo en buen estado de conservación, si las extravía, el trabajador se obliga a la reposición de los bienes entregados a cargo, en las mismas características y calidad.
31. Usar y cuidar la ropa de trabajo que le proporciona la empresa. Si por negligencia deteriora la ropa de trabajo, el trabajador se obliga a realizar la reposición o reparación de esta.
32. Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
33. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

ARTÍCULO 153, Se prohíbe a los trabajadores de la empresa:

1. Trabajar sobre tiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.
2. Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
3. Está estrictamente prohibido la utilización de aros, anillos, pulseras, cadenas u cualquier elemento que pueda provocar algún accidente por atrapamiento u otro.
4. Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
5. Si detectara fallas en estas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico evitando así mayor deterioro.

6. Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
7. Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.
8. Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
9. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
10. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la Empresa como de sus compañeros de trabajo.
11. Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
12. Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
13. No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
14. Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la Empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
15. Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que la Empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
16. Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
17. 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.
18. Prohíbase manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria sí:
    - Se está en estado de intemperancia o bajo los efectos de drogas.
    - Se está en condiciones físicas defectuosas.
    - En el transcurso de un mes ha sido sancionado dos veces o ha provocado accidentes con daño a la propiedad y/o personas como consecuencia de un descuido o negligencia.
19. Prohíbase el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa Autorización escrita de la jefatura competente
20. Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su Jefe directo.
21. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
22. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
23. Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
24. Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
25. Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.
26. Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
27. Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
28. Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
29. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al Jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
30. Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
31. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquina u otros sin la previa autorización por escrito de su Jefe directo.
32. Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.

33. Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
34. Queda prohibido la discriminación por motivos de raza, color, sexo, edad, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, u origen social Vender y/o prestar sus Elementos de Protección Personal (Ej.: Zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.)
35. No respetar los procedimientos de trabajos establecidos por INGELCOP LTDA, o los procedimientos de las empresas mandantes donde presta servicios INGELCOP LTDA.
36. Usar los vehículos de la empresa con fines particulares.
37. Ingresar a un área de trabajo sin autorización.
38. Trabajar sin haber bloqueado equipos.
39. Prestar servicios a otro u otros empleadores, en funciones similares a las que desarrolle en la empresa, salvo que hubiere sido autorizado expresamente para ello, dejándose constancia en su contrato de trabajo
40. Ingresar a la empresa en estado de intemperancia, Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como, asimismo, dormir o preparar comidas en los mismos.
41. Tener conductas no compatibles con la dignidad de la persona, como el acoso sexual, entendiéndose por tal, el que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación o sus oportunidades en el empleo.
42. Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la empresa colocadas en sus recintos.
43. Utilizar el parque de estacionamiento de vehículos de la empresa para fines diversos a los permitidos, particularmente para efectuar mantenciones, reparaciones o limpieza de los vehículos.
44. No cumplir el reposo médico que se ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos periodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.

ARTÍCULO 154, Los trabajadores deben preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general.

ARTÍCULO 155, Todo operador de máquina, herramienta, equipos o dispositivos de trabajo debe preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo para prevenir cualquiera anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.

En caso de detectar alguna anomalía o falla del equipo debe dar aviso inmediato a su Jefe directo.

ARTÍCULO 156, Los trabajadores que manejen herramientas de todo tipo o de mano, deben mantenerlas en perfecto estado, en buenas condiciones. Además, deben usar y mantener éstas en lugares seguros que no atenten contra su propia integridad física y/o la de terceros. Los trabajadores que empleen estas herramientas deben dar estricto cumplimiento a las normas de seguridad dictadas por el departamento de Prevención de Riesgos.

ARTÍCULO 157, Los trabajadores deberán dar aviso inmediato en caso de que se requiera efectuar la mantención de las máquinas o equipos a su cargo, reportando a su Jefatura cualquier anomalía que detecten para su debida reparación.

ARTÍCULO 158, Al término de cada etapa de la jornada de trabajo el encargado de una máquina o equipo debe desconectar el suministro energético que la impulsa, para prevenir cualquiera imprudencia o bromas de terceros, que al poner en funcionamiento la máquina o equipo cree condiciones de riesgo.
Esta misma precaución debe tomarse en caso de salida o abandono momentáneo del lugar de trabajo o de traslado de la máquina a otro lugar durante la faena.
Las labores de limpieza de máquinas eléctricas se deben realizar siempre con la máquina desconectada del circuito de energía.

ARTÍCULO 159, El o los trabajadores habilitados para efectuar reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deben reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se

deben tomar todas las precauciones necesarias, señalizando el lugar, bloqueando los sistemas utilizando tarjetas de candado o elementos similares, a fin de que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

ARTÍCULO 160, Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador debe despejar su área de trabajo de excedentes de materias primas, dejándola limpia y ordenada.

ARTÍCULO 161, Usar las vías de circulación interna y/o evacuación, definidas, mantenerlas despejadas, evitándose en todo momento depositar o almacenar en ellas elementos que puedan producir accidentes.

ARTÍCULO 162, Los avisos, letreros, señales y afiches de orden, higiene y seguridad deben ser leídos por todos los trabajadores, quienes deben cumplir con sus instrucciones.
Los mismos avisos, carteles, afiches, señales, deben ser protegidos por todos los trabajadores quienes deben impedir su destrucción, debiendo avisar a su Jefe directo de su ausencia con el fin de reponerlos por quien corresponda.

ARTÍCULO 163, Los trabajadores que padezcan alguna enfermedad que afecte su capacidad física, deberán comunicar de inmediato esta situación a su Jefe directo, especialmente aquellos que padezcan vértigo, epilepsia, mareos, afecciones cardiacas, hemofilia, poca capacidad auditiva o visual etc., debiendo presentar un certificado médico que acredite que con tal diagnóstico puede trabajar en su función habitual sin riesgo para él ni para terceros.

ARTÍCULO 164, El trabajador comunicará a su Jefe directo, las modificaciones o trabajos inconclusos, que puedan provocar accidentes o pérdidas; el Jefe directo estará obligado a tomar todas las medidas que la situación aconseje.

ARTÍCULO 165, El trabajador está obligado a cumplir las normas de protección y control de incendios que fije la Empresa o el cliente. A su vez deberá asistir a todas las capacitaciones o entrenamientos a los que sea citado y que estén asociadas a planes de emergencia, uso y manejo de extintores, procedimientos de trabajo, re instrucción en prevención de accidentes u otras afines.

TITULO CUARENTA: DE LAS PROHIBICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 166, Queda prohibido a todo trabajador lo siguiente:
1. Ingresar al lugar de trabajo encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido, sin haber sido expresamente autorizado por su Jefe inmediato previa presentación de un Certificado Médico que indique que la afección no constituye riesgos para él o para terceros.
2. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o alucinamiento, prohibiéndose terminantemente ingresar y/o consumir y/o dar a ingerir a terceros bebidas alcohólicas, drogas o productos alucinógenos a y en los establecimientos donde preste sus servicios.
3. Fumar o encender fuego en la empresa o en las instalaciones donde se presta servicios.
4. Excepcionalmente se podrá fumar en lugares autorizados para dicho.
5. Ingresar a áreas restringidas o recintos peligrosos, salvo quienes estén autorizados para hacerlo.
6. Ingresar personalmente o ingresar a terceros a recintos de la Empresa y/o empresa, establecimiento, recinto, instalación o casino en el que se presta servicios, sin tener autorización expresa para hacerlo.
7. Tomar, sacar, hurtar, o apropiarse de artículos, productos, elementos o bienes de la Empresa o de la empresa, establecimiento, recinto, instalación en la cual se presta servicios.
8. Ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado y autorizado para ello.
9. Trabajar con herramientas de mano dañados o deformados ya que éstos suelen ser causa de accidentes graves. El uso y las características de las herramientas deben ser acorde a las normas dictadas por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.
10. Correr durante su jornada laboral en cualquier recinto de la Empresa o Cliente, cualquiera sea la circunstancia.

11. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
12. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
13. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona.
14. Apropiarse de elementos de protección personal pertenecientes a la Empresa o usar elementos de protección personal asignados a algún otro compañero de trabajo.
15. Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, camiones o camionetas de transporte de carga, pisaderas de vehículos y otros.
16. Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o autorizado para hacerlas: conducir un vehículo, alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos.
17. Usar productos químicos no autorizados por la Empresa.
18. Tratarse por cuenta propia las lesiones que haya sufrido en algún accidente.
19. Realizar trabajos y/o operar máquinas que no le corresponden, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y/o en práctica.
20. Dejar sin vigilancia una máquina que esté funcionando.
21. Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
22. Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de: vértigos, mareos o epilepsia.
23. Comer durante la jornada de trabajo en lugares y horarios no establecidos o autorizados.
24. Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
25. Calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible.
26. Reutilizar envases, con productos distintos a su contenido original.
27. Ingresar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
28. Botar al suelo cualquier elemento que pueda producir riesgos de caídas.
29. Mantener los pisos mojados y sucios.
30. Adulterar informaciones contenidas en las denuncias o informes de accidentes y en general adulterar cualquier tipo de información que diga relación con la prestación de sus servicios.

TITULO CUARENTA Y UNO: DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 167, El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, Contraloría Técnica y Organismo Administrador, será sancionando con amonestación verbal o, amonestación escrita o multa de hasta el 25% de la remuneración diaria de acuerdo a la gravedad de la infracción.
Los fondos que se recauden por concepto de multas impuestas a los trabajadores, serán entregados al Servicio de Bienestar de la empresa.

ARTÍCULO 168, 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 el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud respectivo para los efectos pertinentes.

ARTÍCULO 169, 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, Comité Paritario y trabajadores, se atendrán a lo dispuesto en la Ley Nº 16.744 y en el D.F.L. Nº 1 (Código del Trabajo).

ARTÍCULO 170, Cuando al trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 47º de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO CUARENTA Y DOS: PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley 16.744 y D.S. 101)

ARTÍCULO 171, En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 16 del Decreto Supremo 40/69, en los artículos siguientes se reproduce de manera textual, el procedimiento de reclamos establecido por la Ley 16.744 y su reglamento, el Decreto Supremo 101/68.

ARTÍCULO 172, La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho - habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiera realizado la denuncia.
Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud.
Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

ARTÍCULO 173, Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las
Mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.
Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los Organismos Administradores podrá reclamarse, dentro de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.
Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiese notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTÍCULO 174, El Trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.
En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de 30 días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el Trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.
Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel 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 aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el Trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.
El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de 10 días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.
En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al Trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste 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 10 días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubiesen sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas.
Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

ARTÍCULO 175, Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis, el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada. Esta prescripción no correrá contra los menores de 16 años.

ARTÍCULO 176, Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley, 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 Servicio Nacional de Salud, deberá poner en conocimiento de esta dicha circunstancia, el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho servicio indique.

ARTÍCULO 177, 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 Servicio Nacional de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:
Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al Art. 76 de la ley.
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;
La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al Art. 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de 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.

ARTÍCULO 178, Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que éste trámite pueda entrabar 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 179, El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 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.
Las Informaciones a que se refiere el inciso 3º de artículo 76 de la ley se proporcionarán por trimestres calendarios y en el mismo formulario indicado en el reglamento.
La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester de ninguna formalidad o trámite previo.

ARTÍCULO 180, Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

ARTÍCULO 181, Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades como consecuencias 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 182, La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad autónoma y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 183, La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 184, La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42 de la Ley.
En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

ARTÍCULO 185, Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.
Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 186, El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del Artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la 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 187, La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los Organismos Administradores, o directamente de los servicios que de ellos dependan o establezcan, de los Comités Paritarios y de los propios afectados, todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

ARTÍCULO 188, 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.

ARTÍCULO 189, Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley, o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el Art. 80 de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen.

ARTÍCULO 190, Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3ero 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. Nº 101.

ARTÍCULO 191, La entidad empleadora 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 derechos-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.
Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Ministerio de Salud.
Los Organismos Administradores deberán informar al Ministerio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido 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.

ARTÍCULO 192, 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 el último día hábil del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Ministerio indique.

TITULO CUARENTA Y TRES: LEY N° 20.770 (LEY EMILIA), MODIFICA LA LEY DE TRANSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVISIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE

ARTICULO 193:

a) Suprimese el inciso final del articulo 183
b) Sustituyese el articulo 195 por el siguiente: "Artículo 195.- El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes. El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.
c) Introdúcese el siguiente artículo 195 bis: "Artículo 195 bis.- La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.
d) Sustituyase el inciso tercero del artículo 196, por los siguientes incisos tercero y cuarto: "Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1 del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo
e) Incorporase el siguiente artículo 196 bis: "Artículo 196 bis.- Para determinar la pena en los casos previstos en los incisos tercero y cuarto del artículo 196, el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal, y en su lugar, aplicará las siguientes reglas: 1.- Si no concurren circunstancias atenuante ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.
f) Agregase el siguiente artículo 196 ter: "Artículo 196 ter.- Respecto del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, será aplicable lo previsto en la Ley N° 18.216, conforme a las reglas generales. Sin embargo, la ejecución de la respectiva pena sustitutiva quedará en suspenso por un año, tiempo durante el cual el condenado deberá cumplir en forma efectiva la pena privativa de libertad a la que fuere condenado. No se aplicará en estas situaciones lo dispuesto en el artículo 38 de dicha ley y en ningún caso la sustitución de la pena privativa de libertad implicará la sustitución o suspensión del cumplimiento de las multas, comiso e inhabilitaciones impuestas"
g) Modificase el artículo 209, en los siguientes términos: a) Sustitúyase, en el inciso primero, la expresión "prisión en su grado máximo" por ¨presidio menor en su estado grado mínimo. b) Agregase el siguiente inciso final: "Lo previsto en el presente artículo no se aplicará a quienes fueren condenados por los delitos contemplados en los incisos tercero y cuarto del articulo 196.

TITULO CUARENTA Y CUATRO: LEY 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA

ARTICULO 194: "Artículo único.- Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo 184 bis: "Artículo 184 bis.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, el trabajador tendrá derecho a

interrumpir sus labores y de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la inspección del trabajo respectiva.
Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo. En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguridad y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo."

TITULO CUARENTA Y CINCO: SOBRE MECANISMOS DE REGISTRO AUDIOVISUAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO

ARTÍCULO 195, El empleador podrá instalar sistemas de registro audiovisual en las áreas de trabajo establecidos, siempre y cuando estos cumplan con la determinación de los objetivos y finalidades tenidas en vista para su implementación, antecedentes que permitirán en definitiva establecer si dicho registro afecta o no la igualdad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador.

ARTÍCULO 197, El empleador tiene prohibido instalar sistemas audiovisuales que se orienten exclusivamente a vigilar y fiscalizar la actividad de un trabajador en particular, teniendo en cuenta que este sistema no reconoce fronteras y se ejerciera sin solución de continuidad y en forma panorámica.

ARTÍCULO 198, Estas medidas, deben resultar objetivamente necesarias por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos (materiales tóxicos o peligrosos, alto costo de las maquinarias o de las materias primas, inocuidad en el proceso de la elaboración de alimentos, intoxicaciones o posibles amenazas de salud, etc.) o por razones de seguridad, sea de los propios trabajadores o de terceros (prevención de asaltos, robos o hurtos, etc.) En resumen, todo lo que justifique motivaciones diferentes al control laboral, siendo su razón de ser la prevención de situaciones de riesgo consideradas preponderantes en atención a los bienes jurídicos protegidos

ARTÍCULO 199, Conforme al artículo 154 del Código del ramo y la jurisprudencia administrativa[3] vigente, para que toda medida de registro salvaguarde la dignidad del trabajador debe cumplir con las siguientes condiciones generales:
En lo referido a los requisitos específicos de los mecanismos de registro audiovisual y que arrancan de su propia naturaleza, ellos pueden sintetizarse en las siguientes:
No deben dirigirse al trabajador, sino que en lo posible orientarse en un plano panorámico
Deben ser conocidos por los trabajadores, es decir, no pueden tener un carácter clandestino

ARTÍCULO 200, En lo referente a los resultados obtenidos con la implementación y utilización de estos mecanismos de registro audiovisual, esto es, las grabaciones, deberán resguardarse los siguientes criterios:

1. Debe garantizarse la debida custodia y almacenamiento de las grabaciones
2. Los trabajadores deberán tener pleno acceso en las que ellos aparezcan, pudiendo en caso de autorizarlo permitir el acceso a las mismas a los representantes sindicales
3. En cuanto a la gestión de los datos contenidas en las grabaciones, deberá garantizarse la reserva de toda la información y datos privados del trabajador obtenidos mediante estos mecanismos de registro

audiovisual, excluyendo de su conocimiento a toda persona distinta al empleador y al trabajador, salvo que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello.
4. El empleador deberá, en un plazo razonable, eliminar, sea destruyendo o regrabando las cintas, que contengan datos no relativos a la finalidad para la cual se han establecido (razones técnico productivas o de seguridad)
5. Resulta del todo ilícito alterar o manipular el contenido de las grabaciones o editarlas del modo que se descontextualicen las imágenes en ellas contenidas.

TITULO CUARENTA Y SEIS: DEL PROCEDIMIENTO DE CONTROL Y REGISTRO DE LOS TRABAJADORES Y BALOTAJE.

ARTÍCULO 201, La Empresa, a través de funcionarios designados para dicho efecto, con el fin de mantener la higiene, el orden y la seguridad de la misma y, resguardar el cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que impone este reglamento, tendrá la facultad de revisión y control de los trabajadores o de sus efectos personales con el fin de verificar el robo o hurto de materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercaderías de propiedad de la Empresa.

ARTÍCULO 202, El procedimiento de inspección señalado en el artículo anterior se efectuará resguardando la honra y la dignidad de los trabajadores de acuerdo al siguiente método:
1. Las medidas de control y revisión se aplicarán por igual a todo el personal de la Empresa o mediante una elección aleatoria de trabajadores elegidos mediante un sistema que deberá ser comunicado previamente. Deberá tratarse de medidas cuya aplicación sea general, garantizándose la impersonalidad de la medida y respetando siempre la dignidad del trabajador. En ningún caso tales medidas tendrán un carácter pre policial.
2. El procedimiento se llevará a cabo al finalizar jornada laboral del respectivo trabajador, con anterioridad a que éste haga abandono de dependencias de la Empresa.
3. En dicho momento un funcionario designado para dicho efecto por la Empresa podrá registrar los bolsos, carteras u otros efectos personales de los trabajadores que aleatoriamente hayan sido seleccionados para la revisión.
4. Si durante este proceso de registro se sorprende a uno o varios trabajadores ocultando en sus pertenencias materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercaderías de propiedad de la Empresa, aquel(los) deberá(n) presentar algún documento que justifique la tenencia de la especie encontrada (autorización escrita por parte del jefe directo o de algún representante de la empresa, boleta de compra, etc.). Caso contrario, la persona que haya realizado la revisión procederá a informar al Jefe de Gestión de Personas o Relaciones Laborales dicha situación, quien –en virtud de las facultades que dispone- determinará qué sanciones de aquellas especificadas en el presente Reglamento Interno, se aplicarán al caso en concreto, sanciones que podrán ser: amonestación verbal o escrita y multa en dinero hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
5. Todo lo anterior sin perjuicio de que la Empresa pudiera atendida la gravedad y la reiteración de los hechos aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que impone éste.
6. Pasado 90 días de la no concurrencia de un trabajador por cualquiera de los motivos posibles, el jefe directo estará facultado para descerrajar el casillero situación que es aprobada y aceptada por el trabajador que dispone de éste para su uso, lo cual deberá realizarlo en presencia de algún otro trabajador que actué como ministro de fe, donde se garantice la honra y dignidad del trabajador, guardando la debida reserva respecto del contenido como también se vele por que no ocurra ninguna pérdida o hurto.
7. Asimismo, deberá quedar registrado el contenido del casillero en un documento que será firmado por los presentes. La Jefatura directa será la responsable del almacenamiento de las pertenencias.

ARTÍCULO 202 BIS, Incorpora el presente Instructivo de Balotaje, bajo los términos indicados en el presente Título Cuarenta y Seis, que complementan y potencian metodología indicada en los artículos 201 y 202 del presente Título, mediante un Balotaje que a continuación se indica su proceder:

1. El método de selección se realizará todos los días, a la salida del personal, ya sea horario de almuerzo, cuando salga por otras razones y a la hora de salida término de la jornada.
2. Todo el personal presente incluyendo jefatura, participa en el proceso azarístico de selección.
3. A la hora de salida, el encargado de Inspección procederá a utilizar balotaje para seleccionar las personas sorteadas.
4. Se instalarán dentro de un recipiente, tantas balotas como personas presentes en el lugar o centros de trabajo en que el personal este laborando y que la empresa defina para realizar el Balotaje (Instalaciones de Casa Matriz, Rafael Zorraindo, etc.).
5. Del total de balotas, dos serán negras y el resto blancas
6. Al salir el personal, deberá sacar balota. Si sale blanca, no será inspeccionado o tomado muestra. Si sale negra, deberá pasar su bolso al Encargado de Revisar.
7. A quien haya salido la balota negra, la apertura y retiro de elementos de interior del bolso del trabajador será realizado sólo por éste, sacando todo de su interior.
8. Revisado el bolso, y de no haber inconvenientes, el sorteado podrá introducir nuevamente sus pertenencias y retirarse.
9. Quien haya salido sorteado con balota negra y se negare a mostrar lo que lleva en su interior, se presumirá que lleva elementos que no son de su propiedad o artículos ilegales y se aplicará el Reglamento Interno. Sanción más drástica.
10. Una vez a la semana se agregará una balota negra, siendo entonces tres a sortear. La tercera balota se utilizará para quien salga sorteado, para toma muestra de drogas.
11. Para el caso de salida de camionetas, estas se revisarán el 100% de ellas (interior, carrocería y cajas).

TITULO CUARENTA Y SIETE: POLÍTICA DE CONDUCTA DE NEGOCIOS

A continuación, encontrará un resumen de las disposiciones de la Política de Conducta de Negocios de la empresa. Este resumen se incluye como guía y no tiene como finalidad sustituir la Política de Conducta de Negocios. Los empleados deben leer en su totalidad la Política de Conducta de Negocios.

CONFLICTOS DE INTERESES Y TRANSACCIONES CON TERCEROS CON VINCULOS DE PARENTESCO O AMISTAD

Es política de la empresa prohibir conflictos de intereses existentes, aparentes o posibles, a menos que tales conflictos específicamente se comuniquen y se aprueben conforme se especifica en la presente. Es imprescindible que todos los empleados de la empresa eviten cualquier situación o interés que pudiera afectar su criterio con respecto a sus obligaciones para con la empresa.

Acoso sexual y otras formas de acoso en el trabajo

El acoso sexual y otras formas de acoso en el trabajo no se tolerarán. Todo empleado que sienta que ha sido víctima en el trabajo de acoso sexual o de otras formas de acoso deberá denunciar el incidente de inmediato.

Violencia en el trabajo

Es política de la empresa fomentar un ambiente de trabajo seguro para sus empleados.

Medio ambiente, salud y seguridad

Es política de la empresa cumplir con las leyes aplicables de protección del medio ambiente, salud y seguridad.

OBSEQUIOS Y ACTIVIDADES DE ENTRETENIMIENTO

Los empleados de la empresa deben cumplir con altas normas éticas al tratar con clientes, posibles clientes y proveedores. Para asegurar el cumplimiento con las leyes y evitar posibles actos que puedan en apariencia ser impropios, la empresa ha impuesto restricciones a obsequios y actividades de entretenimiento. El costo y la naturaleza de los obsequios y actividades de entretenimiento deberán planificarse e implementarse de manera que apropiada y razonablemente fomenten las actividades de negocios de la empresa.

CONFIDENCIALIDAD

Los empleados deberán mantener la confidencialidad de la información confidencial que la empresa, sus proveedores o clientes les han confiado, salvo que la divulgación esté autorizada por el Departamento Legal de la empresa o sea exigida por la ley o por alguna reglamentación.

SUSTANCIAS ILEGALES

Es política de la empresa mantener un ambiente laboral libre de drogas y sin abuso de alcohol.

TITULO CUARENTA Y OCHO: ACERCA DEL COVID 19 (CORONAVIRUS) EN LA EMPRESA

ARTICULO 203, Del Procedimiento de limpieza y sanitización en el lugar de trabajo y vehículos

Insumos y equipos requeridos

- Equipos de Protección Personal: Guantes Plásticos, Mascarillas, Lentes de seguridad
- Amonio Cuaternario, baldes, esponjas, cepillos, paños, rociador, fumigadores.

Manejo de Líquidos y desinfectante

Toda superficie como pasamanos, apoya brazos, manilla de puertas, cabecera, oficinas, escritorios, etc. Requiere de limpieza previa y desinfección con el fin de prevenir el desarrollo de procesos infecciosos. Es importante usar guantes, mascarillas y lentes de seguridad para el manejo de estos líquidos y en caso de salpicadura en ojos y mucosas, lavar con abundante agua y seguir recomendaciones según Hija de dato de seguridad, informado al área de Prevención de Riesgos.

Aplicación

El trabajador de limpieza y el conductor de vehículo, tiene la responsabilidad de mantener el interior de los lugares de trabajo, vehículos y las superficies de buenas condiciones higiénicas, sanitarias y de seguridad, mínimo una vez en el día

Procedimiento Básico

Sacudir**.** Procedimiento mediante el cual se remueve el polvo depositado sobre las superficies. Puede realizarse con un paño seco o un paño humedecido sólo con agua. Se dobla el paño en una serie de cuadros para proporcionar mayor cantidad de caras limpias. Se realizan pasadas rectas tanto en sentido horizontal como vertical. Desde los extremos hasta el centro, comenzando por la parte más lata. No sacudir nunca el paño con el cual se quita el polvo.

Lavar. Procedimiento mediante el cual se remueve la suciedad con agua y detergente.

Barrer. Procedimiento mediante el cual se remueve del piso los residuos y el polvo. El barrido al inicio de la tarea nos permite, además de arrastrar la suciedad, una recorrida por el área observando las condiciones de ésta, para así planificar mejor el trabajo.

Limpieza específica (Desinfectante) Amonio Cuaternario. El amonio cuaternario es un limpiador

desinfectante que tiene un amplio espectro de eliminación de microorganismo como: virus, bacterias, hongos, etc. Tiene un importante efecto residual, es decir, permanece activo después de la aplicación conservando sus propiedades por muchos mas tiempo. El amonio cuaternario no es corrosivo, presenta un alto poder de penetración y no libera vapores irritantes. Puede ser aplicado sobre superficies de paredes, piso y techos, para desinfección de equipos y utensilios, vehículos de transporte, baños , entre otro.

ARTICULO 204: De la Obligación de Informar los riesgos sobre el Covid 19.

En el contexto de la Pandemia de Covid-19, se recomienda para todos los lugares de trabajo, informar a los trabajadores sobre:

Las vías de transmisión, signos y síntomas, acciones si presenta síntomas, medidas preventivas, uso de elementos de protección personal en caso que corresponda, los protocolos existentes para prevenir o reducir la probabilidad de contagio. Todo esto disponible en www.minsal.cl; además de las disposiciones establecidas por la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

Riesgos	Consecuencias	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Exposición en general a agente Covid-19	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	✓ Lavado frecuente de manos. ✓ Estornudar o toser con el antebrazo o en pañuelo desechable. ✓ Mantener distancia social de un metro como mínimo. ✓ Evitar tocarse con las manos los ojos, la nariz y la boca. ✓ No compartir artículos de higiene ni de alimentación. ✓ Evitar saludar con la mano o dar besos. ✓ Mantener ambientes limpios y ventilados. ✓ EstaralertaalossíntomasdelCOVID-19:fiebresobre37,8°,tos,dificultadrespiratoria(*),dolor de garganta, dolor muscular, dolor de cabeza. (*) En caso de dificultad respiratoria acudir a un servicio de urgencia, de lo contrario llamar a SALUD RESPONDE.
2.- Exposición en el lugar de trabajo a agente Covid-19	Contagio Covid-19 (Corona Virus)	✓ Mantener ambientes limpios y ventilados. ✓ La limpieza y desinfecci6n de los lugares de trabajo, deberá realizarse de acuerdo con las orientaciones para el proceso de limpieza y desinfección de espacios de uso público y lugares de trabajo indicadas en el "Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes - Covid-19" del Ministerio de Salud. (La empresa debe incluir lo detallado) ✓ Las superficies y los objetos deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros. ✓ Realizar desinfección del medio de transporte (buses de acercamiento, vehículos y/o camionetas) cada vez que se realice traslado de trabajadores/trabajadoras. ✓ Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos. ✓ Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. ✓ Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadores y trabajadoras , visitas, Contratistas y clientes.

ARTICULO 205: Información General Covid 19

1- Definiciones

- Brote: Un brote es cuando una enfermedad aparece a una tasa más alta de lo normal. Los términos epidemia y pandemia a menudo se usan para describir la magnitud o la naturaleza de un brote o una serie de brotes.

- Coronavirus: El coronavirus en realidad no es un tipo de virus; es una gran familia de virus que también incluye el Sars y otras enfermedades respiratorias menores a mayores. Los coronavirus pueden propagarse entre animales y personas, como hemos visto con esta cepa actual. El término “corona”, proviene de una raíz latina que significa corona o anillo de luz, se refiere a la forma del virus bajo un microscopio

- COVID-19: Es la cepa específica del coronavirus responsable de la epidemia actual. El acrónimo, proporcionado por las Organización Mundial de la Salud (OMS), significa “enfermedad por coronavirus 2019”, que se refiere al año en que se detectó el virus por primera vez.

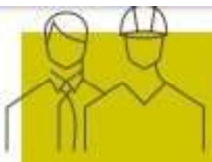
- Distanciamiento social: Una forma de prevenir la propagación de enfermedades contagiosas, como lo sugiere la Organización Mundial de la Salud, significa mantener una cantidad generosa de espacio personal, aproximadamente de un metro con cualquier persona que esté tosiendo o estornudando. Esto evitará que inhale la mayoría de las gotas expulsadas al toser o estornudar, lo que puede transmitir el virus.
- Emergencia de Salud Pública; Una emergencia de salud pública es una designación oficial hecha por un Organismo Gubernamental. Se llama de diferentes maneras según el País y es promulgada por diferentes grupos en el mismo. En Estado Unidos, el secretario del Departamento de Salud y Servicios Humanos determina una emergencia una emergencia de Salud Pública (PHE). Dicha designación puede ayudar al gobierno a acceder a fondos y recursos especiales para abordar la emergencia. Del mismo modo, una emergencia de salud pública de interés internacional (PHEIC) es la designación global más amplia que puede determinar la Organización Mundial de la Salud (OMS). La OMS designó al nuevo coronavirus como PHEIC a fines de enero 2020.

- Epidemia: Una epidemia es una situación en la que una enfermedad se propaga rápidamente entre muchas personas y en una concentración más alta de lo normal. Sin embargo, se propaga a menor escala que una pandemia. El brote global de COVID-19 se considera una epidemia, aunque los gobiernos y las comunidades médicas temen que pueda convertirse en una pandemia

- Pandemia: Una pandemia es una propagación mundial de una enfermedad. Este es un orden de magnitud más alto que una epidemia. El término “epidemia global” es esencialmente otra forma de decir pandemia, aunque la designación de “pandemia” tiene cierto peso retórico entre las organizaciones mundiales de salud. La última pandemia fue le brote de H1N1 en 2009 y la OMS está debatiendo si existe un solo significado de la palabra en un contexto moderno.

2.- Medios de Contagio

3.- Medidas Preventivas



Cuidados en el lugar de trabajo

- Desinfecta tu escritorio, teléfono, teclado, herramientas, equipos y cualquier utensilio de uso común, al inicio de tu jornada y cada vez que otra persona intervenga.
- Lávate o desinféctate las manos y promueve que las visitas o personas externas lo hagan cada vez que manipulen elementos de uso común.
- Si presentas síntomas leves, parecidos a un resfriado común, ocupa mascarilla en tu lugar de trabajo.
- Si presentas síntomas más severos, como tos seca y fiebre, dar aviso de inmediato a tu jefe directo para activar protocolo y la atención médica correspondiente en centro de salud más cercano o mutualidad.
- Si estás trabajando o compartiendo con una persona que tose, estornuda y tiene fiebre, mantén una distancia de al menos 1 metro.
- Evita tocarte los ojos, la nariz o la boca después de haber tenido contacto con superficies que pudieran estár contaminadas, por ejemplo, después de utilizar transporte público.

4.- Síntomas

CORONAVIRUS
COVID-19
Síntomas
por Coronavirus
Los síntomas son:
Fiebre
sobre 38°
Tos
Dificultad
para respirar
(a diferencia
de un resfriado)
Teniendo los tres primeros síntomas,
hay que acudir al médico.

5.- Diferencia entre COVID-19 – Resfriado - Gripe

Diferencia los síntomas del **CORONAVIRUS**, la **GRIPE** y el **RESFRIADO**

SÍNTOMAS	CORONAVIRUS	GRIPE	RESFRIADO
FIEBRE	FRECUENTE	FRECUENTE	INFRECUENTE
FATIGA	A VECES	FRECUENTE	A VECES
TOS	FRECUENTE (seca)	FRECUENTE (seca)	SUAVE
ESTORNUDOS	NO	NO	FRECUENTE
DOLOR MUSCULAR	A VECES	FRECUENTE	FRECUENTE
MOCOS	INFRECUENTE	A VECES	FRECUENTE
CONGESTIÓN	INFRECUENTE	A VECES	FRECUENTE
DOLOR GARGANTA	A VECES	A VECES	FRECUENTE
DIARREA	INFRECUENTE	A VECES (niños)	NO
DOLOR CABEZA	A VECES	FRECUENTE	INFRECUENTE
DIFICULTAD PARA RESPIRAR	A VECES	NO	NO

6.- Que Hacer si presento síntomas en el Trabajo

- La persona no debe asistir a trabajar si tiene los siguientes síntomas: fiebre, tos seca, dificultad para respirar. Aplicar lo mismo en caso de tener algún cercano o familiar con contagio del virus y realizar el respectivo chequeo para descartar el contagio.

- En caso de presentar síntomas, debe informar inmediatamente al Jefe directo y dirigirse a un centro de salud para ser evaluado por un especialista siempre y cuando tenga antecedentes de viajes recientes o haya tenido contacto con persona confirmada con coronavirus. Si está en el trabajo, será derivado al centro de salud de la mutualidad de corresponda.

- El Jefe directo informará la situación al área de RRHH, la cual tomará contacto con el trabajador para darle el apoyo necesario.

- En caso de que el trabajador sea sometido al examen de coronavirus y se conozcan los resultados (entre 24 a 48 hrs):
  - Si es negativo, el trabajador deberá informar a su Jefe y a RRHH para evaluar los tiempos de reintegración a sus funciones una vez que se haya recuperado, siguiendo los protocolos de las autoridades
  - Si es positivo, deberá seguir el Protocolo de las Autoridades de Salud.

TITULO CUARENTA Y NUEVE: POLITICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO, (LEY N°21.643 MINTRAB / LEY KARIN).

En **INGENIERIA E INSTALACIONES ELECTRICAS COPIAPO LTDA.**, reconocemos la importancia de crear un entorno laboral seguro y favorable, la implementación de esta política no solo cumple con las normativas vigentes, sino que también refleja nuestro firme compromiso con la integridad y el bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Nuestra política expresa nuestro compromiso de mantener un lugar de trabajo libre de toda forma de violencia o acoso, de manera que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan sentirse protegidos, tratados con respeto, con igualdad y dignidad independiente de sus diferencias. En nuestra organización No toleraremos conductas incívicas, sexistas, ataques de cualquier índole, intimidaciones o humillaciones. Es por ello que dentro de nuestra organización, el relacionamiento está basado en un trato formal de un contexto laboral, por eso prohibimos la discriminación intencionada por motivos de edad, características físicas, orientación sexual, origen étnico, religión o discapacidad.

Finalmente **INGENIERIA E INSTALACIONES ELECTRICAS COPIAPO LTDA.**, reafirmamos nuestro compromiso con la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y nos comprometemos a seguir trabajando en conjunto para crear un ambiente laboral seguro, saludable y respetuoso para todos y todas.

¡ Juntos y Juntas, podemos construir un lugar de trabajo donde cada individuo se sienta valorado y protegido .

ARTÍCULO 206, PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO, CONDUCTAS RELEVANTES PARA EFECTOS DEL PRESENTE PROTOCOLO QUE DEBEN SER PREVENIDAS Y CONTROLADAS.

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, **INGELCOP LTDA.** ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de **INGELCOP LTDA.** en todas las dependencias de ésta y las faenas donde labore según corresponda, además, independiente de su relación contractual, contratistas, subcontratistas y de los proveedores que **INGELCOP LTDA.** utilice como servicios. Por otro lado, se aplicará cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **Acoso sexual:** Es aquella conducta en que una persona realiza, 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

  El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

  Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

  - Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
  - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
  - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
  - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
  - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

- **Acoso laboral:** 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 (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

  El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

  Trabajador(a) Invisible:
  - Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
  - invalidar su opinión frente a terceros.
  - Se impide que la víctima se exprese por medio de canales habituales.
  - Se evita el contacto visual.
  - Se le cambia de oficina a áreas apartadas.
  - Se separa al trabajador/a de sus compañeros.

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.

- **Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral:** Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:

  - Gritos o amenazas.
  - Uso de garabatos o palabras ofensivas.
  - Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
  - Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
  - Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

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

  Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

  - Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
  - Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
  - El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
  - Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

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

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

  Ejemplos de sexismo hostil es:

  - Comentarios denigrantes para las mujeres o los hombres basados en dicha

condición.

- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia las personas.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una persona.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las personas, son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Interrumpir bruscamente a una persona mientras habla y sin esperar que ella termine.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, **NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente**. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticiamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (ANEXO I del presente documento) y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a. Personas trabajadoras:

- Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas[1]:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
HUGO HERNÁNDEZ CISTERNA	GERENTE GENERAL	ingelcop@tie.cl
MARIO SILVA PEREIRA	GERENTE ADMINISTRACION Y FINANZAS	m.silva@ingelcop.cl
RICARDO CUEVAS MALDONADO	JEFE DPTO. GGPP	r.cuevas@ingelcop.cl
NINOSKA BARAHONA NEYRA	ASISTENTE GERENTE GENERAL	n.barahona@ingelcop.cl
MAXIMILIANO HERNÁNDEZ DÍAZ	GERENTE VENTAS	m.hernandez@ingelcop.cl
ERICK ALCAÓINO VÁSQUEZ	JEFE DPTO. P. RIESGOS	e.alcaino@ingelcop.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.
El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

INGELCOP LTDA. elaborará en forma participativa la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años. Se hace notar, que esta política que se presenta, se realizó sólo con los integrantes mencionados en el numeral 7.

Esta política contiene la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas **intolerables, no permitidas** en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

POLÍTICA PREVENTIVA DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.

INGELCOP LTDA. declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

INGELCOP LTDA. reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.
Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.
A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.
La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante difusión gráfica, charlas participativas y se enviará ésta a través de correo electrónico a todos los trabajadores de la empresa.

INGELCOP LTDA. elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

1. Identificación de los factores de riesgo

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa

2. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral

serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que **INGELCOP LTDA.** abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).
- Además, **INGELCOP LTDA.**/ organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Los Gerentes, las Jefaturas, y los Supervisores y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- **INGELCOP LTDA.** informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante gráfica, charlas y el envío de correos electrónicos a todo el personal de la empresa, y el responsable de esta actividad será el Sr. Ricardo Cuevas Maldonado, Jefe GGPP, Email: r.cuevas@ingelcop.cl

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de **INGELCOP LTDA.**, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante gráficas y correos electrónicos y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Sr. Ricardo Cuevas Maldonado, Email: r.cuevas@ingelcop.cl.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Ej. Capacitación
Ej. Manual de buen trato

3. Mecanismos de seguimiento

INGELCOP LTDA., con la participación de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de

situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Sr. Ricardo Cuevas M., jefe Dpto. GGPP.

EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Revisión de proceso de clima laboral
Ej. No se cumple	Ej. Reunión con trabajadores

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

INGELCOP LTDA. establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos):

a) disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación,
b) redistribución del tiempo de la jornada o teletrabajo,
c) prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica, proporcionando además, atención sicológica temprana (programa de mutualidades) y,
d) Incorporación ante medidas frente a denuncias inconsistentes.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: Gráficas en los distintos puntos de trabajo, correo electrónico a todo el personal durante todo el mes de agosto 2024. Asimismo, estas disposiciones quedan indisolublemente incorporadas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo que la empresa posee. Además, el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.

ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

   Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

   Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

   El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

   La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

3. Enfoque de género y diversidad.

   Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

   A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y

protección adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

4. Universalidad e Inclusión.

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5. Solidaridad.

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

6. Participación y diálogo social.

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la

creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
Se promoverá que en caso de existir Sindicado, en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

8. Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

9. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.
En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

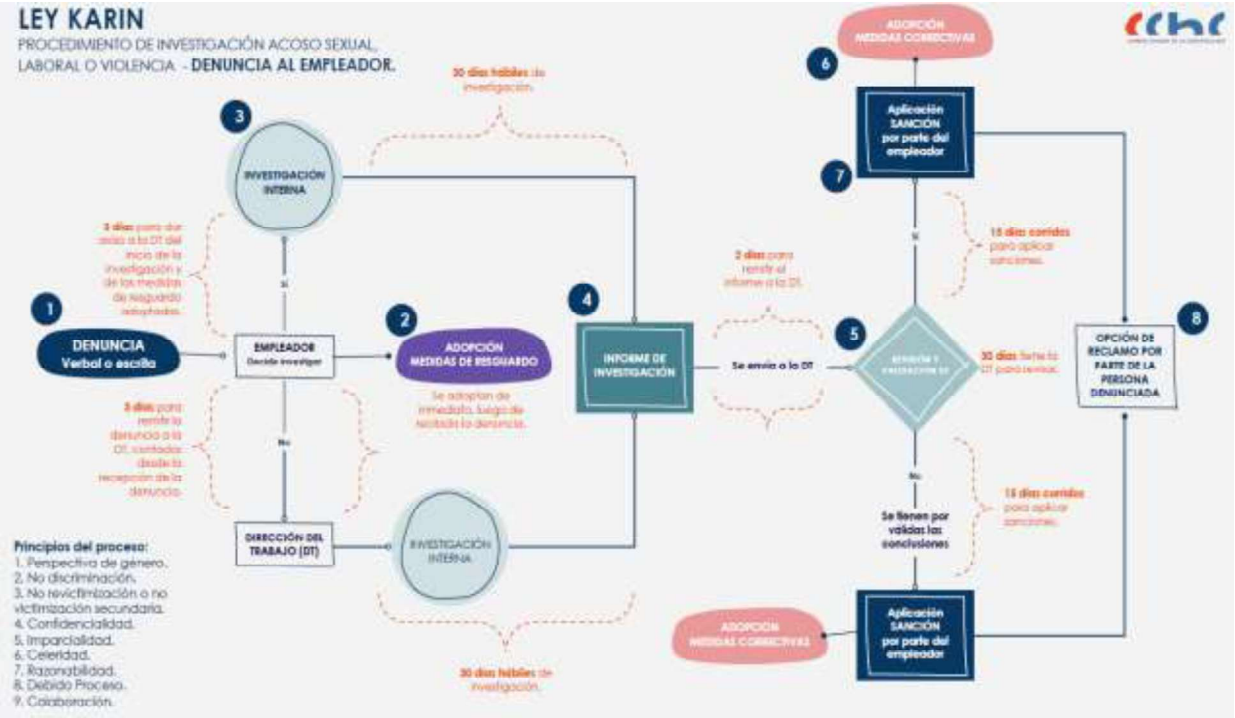
Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

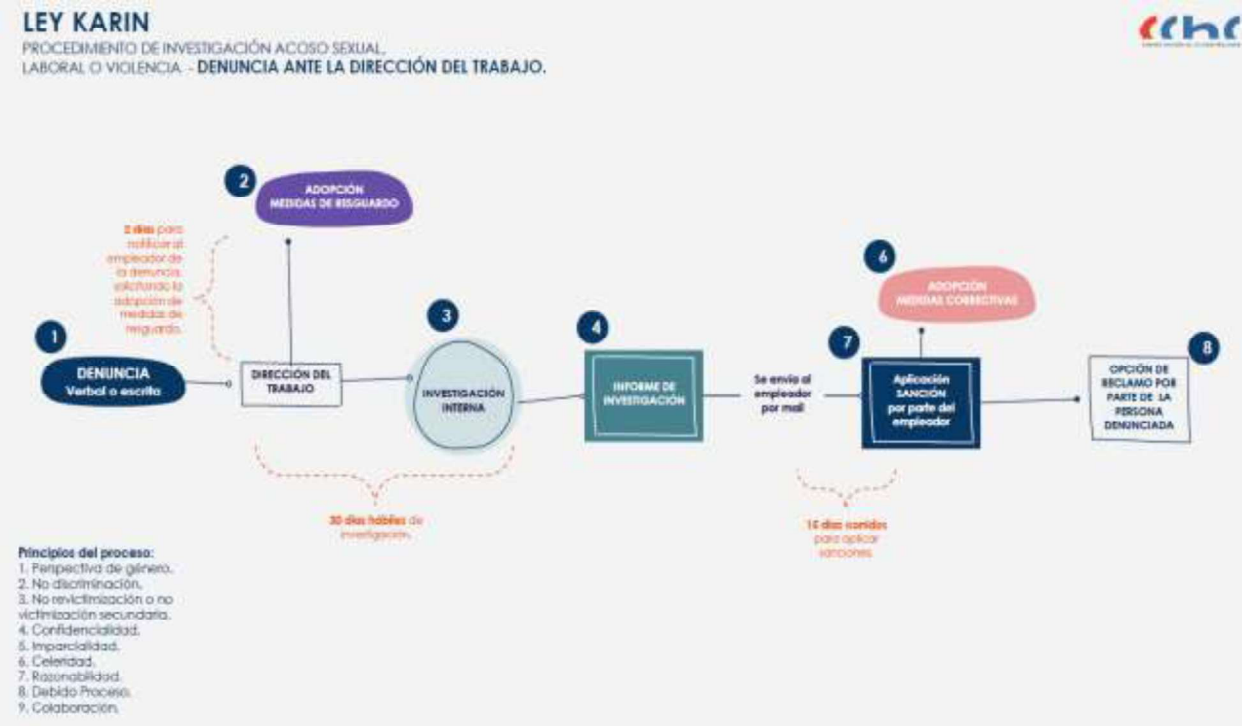
10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo

ARTÍCULO 207, PROCEDIMIENTO INVESTIGACION.





TITULO CINCUENTA: USO DE CÁMARAS DE T.V. EN RECINTOS DE INGELCOP.

ARTÍCULO 208: La Empresa podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre que dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los Trabajadores.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de La Empresa o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de La Empresa.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un Trabajador en particular, salvo exigencias de seguridad, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos, y no podrán tener audio solo podrán grabar imágenes; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como los baños, salas de vestuarios, comedores, etc.

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantizará la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los trabajadores que pudieren aparecer en las mismas. En todo caso, se garantizará la reserva de toda la información y datos privados de algún trabajador que se pueda haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al Trabajador, salvo que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

En particular, se instalarán cámaras de TV en los siguientes lugares:

a) Oficina Central, ubicada en Avenida Henríquez N°818 - Copiapó: en ingreso de Secretaría-Adquisiciones, en pasillos interiores del edificio, en Sala de Capacitación, en Oficina de Gerente General y en exterior a edificio hacia la calle.

b) Callejón Zorraindo 151 (Talleres de Ingelcop): Portón de acceso de vehículos, portón de acceso de personal, Patio de estacionamiento (2 cámaras), interior de galpón (3 cámaras), interior de bodega de materiales (3 cámaras), patio exterior de materiales y cámara hacia el exterior del Taller (calle Zorraindo).

c) En Instalaciones de Faena: En cada faena que Ingelcop posea Instalaciones de Faena, se podrá instalar cámaras de TV para el custodio de las instalaciones, apuntando éstas a los equipos, patios y acceso de conteiner, en especial, conteiner bodega.

TÍTULO CINCUENTA Y UNO: POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS.

ARTÍCULO 209: OBJETIVO

El objetivo principal de la Política de Alcohol y Drogas es proteger la integridad física y salud de nuestros Trabajadores, resguardando con ello la seguridad y continuidad de todas nuestras operaciones.

Como fundamento de la misma, se reconoce que el consumo de alcohol y otras substancias psicoactivas altera y disminuye una amplia gama de capacidades físicas y psíquicas, afectando la salud de la persona y con ello a su grupo familiar, deteriorando su desempeño como Trabajador y produciendo efectos adversos sobre las condiciones de seguridad y productividad en las que se desenvuelve nuestro trabajo diario.

La Política pretende proveer de un marco de referencia básico, ajustado a la normativa legal vigente, que permita establecer los controles preventivos, universales y despersonalizados que sean necesarios para detectar el consumo y la presencia de alcohol, tabaco y substancias psicoactivas en el organismo de los trabajadores/ as, así también como constituirse en una guía para manejar en forma consistente y ecuánime aquellos casos en que se detecte el consumo o los efectos de alguna sustancia psicoactiva en ocasión del desempeño laboral.

ARTÍCULO 210:. ALCANCE Y APLICACION

Las normas y procedimientos descritos en el presente documento son aplicables a todos los Trabajadores de la Empresa, bajo cualquier tipo de contrato de trabajo y en cualquier categoría laboral o jerárquica, sin

excepción o discriminación de ninguna naturaleza.

ARTÍCULO 211: REFERENCIAS

- Decreto Supremo Nº 132 Reglamento de Seguridad Minera
- Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad Ingelcop Ltda

ARTICULO 212: DEFINICIONES

Drogas: Se refiere a cualquier tipo de substancias ilícitas no prescritas por un facultativo médico, referidas en los articulo 1 y 5 del Decreto Supremo N° 867 de 2007, que establece el reglamento de la ley 20.000, tales como marihuana y opiáceos, cocaína y sus derivados, anfetaminas, barbitúricos y demás narcóticos, como también al uso de cualquier medicamento o substancia psicoactiva lícita, adquirida con o sin receta médica, que al ser utilizada en forma desregulada y/o abusiva afecte el normal desempeño del Trabajador.

También se considerará el caso del consumo de medicamentos o fármacos, que sin existir abuso, requieran de la oportuna notificación de su consumo al Empleador, por cuanto afecten parcialmente el estado de alerta, o por tener otros efectos indeseados (ej. Relajantes musculares, somníferos, ansiolíticos, antihistamínicos, etc.).

Alcohol: Se refiere a cualquier tipo de bebidas alcohólicas por fermentación o destilación.

y estar bajo la influencia o haber ingerido en los lugares de trabajo, o el desempeño laboral bajo los efectos de las mismas conforme a pruebas o sistemas de testeo aplicado arrojando como resultado una concentración de alcohol igual o superior a 0.1 g/l.

Tabaco: Se refiere al consumo de tabaco en sus diversas presentaciones. Numerosas investigaciones han demostrado fehacientemente las propiedades adictivas de diferentes principios activos presentes en el tabaco, principalmente de la Nicotina. Así también se reconoce clínicamente su efecto y participación, directa e indirecta, en una amplia gama de enfermedades, entre las que se destacan diversas afecciones respiratorias, especialmente de enfisema pulmonar y cáncer. Asimismo, se ha demostrado que sus efectos adversos no se limitan al consumidor activo, sino también a quienes se exponen al humo del tabaco en forma pasiva y sistemática, afectando tanto a compañeros de trabajo como al grupo familiar expuesto.

ARTÍCULO 213: RESPONSABILIDADES

La responsabilidad para la correcta ejecución de este programa es de todos y cada uno de los integrantes de la Organización de Ingelcop Ltda., que prestan servicios al contrato, sin excepción o discriminación de ninguna naturaleza.

1. Supervisor General

- Conocer, respetar y cumplir los requisitos establecidos en el presente procedimiento.
- Responsable de conocer este procedimiento y velar por su adecuada aplicación.
- Asegurar el cumplimiento de este procedimiento.

2. Supervisores

- Conocer, respetar y cumplir los requisitos establecidos en el presente procedimiento.
- Retirar de la operación a todo trabajador que su testeo de alcohol y/o drogas haya resultado positivo.
- Enviar a control por sospecha a todo empleado que muestre signos de consumo de alcohol.
- Difundir el presente programa a los trabajadores.
- Asegurar el cumplimiento de este procedimiento.

3. Trabajadores

- Conocer, respetar y cumplir los requisitos establecidos en el presente programa.
- Reportar a la supervisión, cualquier desviación, anomalía (acción o condición insegura) que sea potencial de un evento no deseado.
- Mantenerse en condiciones físicas y psíquicas normales libres de cualquier sustancia.

ARTÍCULO 214: PRINCIPIOS

Los objetivos de este programa se encontrarán bien atendidos en la medida que se reconozcan y respeten los siguientes principios:

1. Es responsabilidad de todo Trabajador mantenerse en su trabajo en condiciones físicas y psíquicas normales, libre de los efectos de cualquier tipo de substancias, a fin de desempeñarse en forma adecuada, protegerse a sí mismo, a sus compañeros de trabajo y al público en general.

2. El consumo de alcohol y substancias psicoactivas presenta diversos grados, desde un consumo puntual y moderado, con algún carácter social, hasta una afección grave en la forma de diversas adicciones y alcoholismo. Por lo tanto, este programa provee de una marco de referencia frente al que siempre se deberá actuar con criterio, considerando las condiciones específicas de cada caso y de la persona afectada en particular, tales como su desempeño y aporte laboral previo, tipo de consumo, frecuencia, atenuantes y agravantes de la situación, etc.

3. El consumo o abuso de estas substancias y sus consecuentes efectos, fuera de las obligaciones laborales, están sujetos a decisiones personales y propias de la vida privada de cada individuo. Por lo anterior, este programa se orienta en el aspecto preventivo a entregar información y asesoría a los Trabajadores sobre los efectos de las mismas para privilegiar una decisión madura, responsable e informada respecto al consumo, y en el aspecto normativo a abordar mediante procesos de monitoreo y análisis únicamente a aquellos Trabajadores que hayan participado en incidentes o accidentes que deriven en lesiones o pérdidas, y que por lo tanto hagan necesario la participación de la Empresa en investigar y definir las condiciones y responsabilidades personales asociadas a estos hechos.

4. Tratándose de un problema de creciente complejidad, se espera que este programa se actualice y complemente en forma periódica, considerando las mejores prácticas y procesos técnicos disponibles en la industria, las tendencias de consumo y aparición de nuevas substancias, como también integrando las nuevas disposiciones legales y acciones sociales concertadas para enfrentar este grave y creciente problema.

5. Los procesos de control y muestreo que se establezcan deberán ser siempre universales y claramente limitados y condicionados a los factores y procedimientos definidos en este programa. Ningún empleado de la Empresa podrá exceptuarse de los procedimientos que se determinen a partir de este programa. La Empresa podrá establecer un sistema aleatorio, objetivo y universal de control preventivo de sustancias comprendidas en este programa, velando por el secreto de la información en beneficio del trabajador.

6. Las decisiones derivadas de este programa deberán ser justas, equitativas y transparentes y con estricto apego al marco jurídico vigente. Así también, deberán ser manejadas con estricta reserva en su proceso de análisis, resguardando con especial atención la identidad y dignidad de los involucrados, independientemente de los resultados entregados por los procedimientos de control.

7. Los procesos de muestreo o control deberán ser sistemáticos y formales, de acuerdo a los procedimientos, responsables y autorizaciones establecidas en este programa. Los resultados de los mismos deberán ser dados a conocer al Trabajador afectado en forma discreta y oportuna.

8. El consumo de tabaco dentro de las instalaciones de la Empresa o en vehículos de la misma afecta tanto la seguridad de los diversos recintos al existir una combustión abierta que potencia riesgos de incendio (ej. colillas mal apagadas), como también por el menoscabo que sufren las actividades laborales que se desarrollan mientras se fuma (ej. conducir un vehículo). Por otra parte, se afecta la higiene del ambiente de trabajo, exponiendo a otros Trabajadores a substancias nocivas para su salud. Por estos

motivos, los lugares y condiciones de consumo deberán ser regulados en forma de limitar estos efectos adversos.

ARTÍCULO 215:. REGLAMENTACION

1. Alcohol: Se prohíbe la posesión, consumo, venta y distribución de bebidas alcohólicas en los recintos de la Empresa. La única excepción a esta regla la constituye el consumo limitado y moderado de bebidas alcohólicas en eventos sociales coordinados y autorizados por la Empresa, en cuyo caso se debe contar con la autorización escrita del Gerente General o del Gerente de RR.HH. ó en quien este delegue la función.

2. Drogas: Se prohíbe el uso, consumo, venta, entrega, posesión, transporte y desempeño bajo los efectos de cualquier droga o sustancia psicoactiva durante la jornada de trabajo. Se prohíbe también desempeñar el trabajo bajo los efectos del abuso en la ingestión de drogas legales adquiridas con o sin receta médica. La excepción a la presente norma la constituye el uso de fármacos prescritos por un médico que ejerza legalmente su profesión y adquiridos bajo receta médica, en cuyo caso el Trabajador deberá dar aviso a su Jefatura Directa en forma inmediata, antes de comenzar sus actividades diarias, quien comunicará tal situación al Supervisor a cargo para asesorarse sobre los eventuales efectos adversos del fármaco y analizar si algunas restricciones de actividad pueden ser aconsejables. Además, en caso que dependiendo del fármaco y la administración produjera efectos adversos y contraindicados al tipo de trabajo que desempeña el Trabajador, podrá ser remitido a un especialista a fin de determinar su condición, teniendo presente su seguridad personal y de quienes lo rodean.

3. Tabaco: Se prohíbe fumar tabaco en cualquier recinto de la Empresa. Se permite su consumo en zonas abiertas exclusivamente señalizadas para eso y en las que no exista presencia de materiales combustibles, las que deberán contar con ceniceros y hallarse debidamente señalizadas y habilitadas. Se prohíbe el consumo de tabaco mientras se operan o manejan equipos o vehículos de la Empresa o del cliente para el que se encuentre trabajando, incluso al aire libre.

ARTÍCULO 216: PRINCIPIOS DE APOYO

1. La Empresa se reserva el derecho de efectuar controles del consumo de alcohol y drogas a todos aquellos Trabajadores, independientemente de cualquier condición de cargo o responsabilidad, que hayan tenido participación en incidentes o accidentes que hayan tenido como consecuencia lesiones a personas (a terceros o a sí mismo) o pérdidas materiales significativas, o que hayan tenido el potencial de producir lesiones de mediana gravedad o superiores.

2. La Empresa proveerá de información, en el ámbito individual, charlas o afiches, sobre el consumo de alcohol, drogas y tabaco, con el fin de garantizar el acceso a información básica sobre los múltiples efectos adversos, y que los Trabajadores puedan tomar una decisión informada sobre su eventual consumo.

3. Se entiende que la existencia y difusión de este programa y sus acciones preventivas constituirán un estímulo para tomar conciencia a nivel personal y abrir un sano debate a nivel de la organización sobre los efectos del consumo de estas substancias. Para garantizar la difusión y reforzar la responsabilidad personal cada empleado deberá recibir un ejemplar de este programa, y acreditar haber aceptado los procedimientos descritos mediante un documento especial.

4. Tratándose el consumo de estas substancias de un continuo, que abarca desde un hábito personal poco saludable hasta una enfermedad grave, se estima que en muchos de los casos se tratará de una condición susceptible de apoyo psicológico y tratamiento médico. La Empresa otorgará las facilidades para el tratamiento y rehabilitación de todo Trabajador que consciente de su problema, y que voluntaria y proactivamente solicite apoyo para su recuperación, bajo la condición de que esta declaración sea previa a una detección por parte de la Empresa a través de cualquier medio. Para solicitar este apoyo, consistente en el otorgamiento de permiso sin goce de sueldo durante el tiempo necesario para la recuperación, el Trabajador deberá dirigirse, en forma voluntaria y confidencial, a cualquiera de las siguientes personas de la organización:

- Gerente General
- Gerente de Operaciones.

El criterio para elegir a la persona a quien solicitar ayuda podrá ser estrictamente personal y dependerá del grado de confianza que el Trabajador tenga con alguno de ellos.

La o las personas elegidas por el Trabajador para canalizar su solicitud deberán guardar absoluta reserva de la situación, debiendo comunicar tal circunstancia al Gerente o jefe de RR.HH., quién tendrá a su cargo el proceso de análisis de la situación y posterior apoyo.

ARTÍCULO 217: PROCEDIMIENTOS DE CONTROL

1. Con el propósito de lograr los objetivos planteados en el programa de alcohol y drogas, se efectuarán los siguientes controles, aplicables a todos sus Trabajadores que hayan participado en los incidentes o accidentes que se describen:

• Accidentes con resultados de lesiones: se refiere a Trabajadores que hayan participado, directa o indirectamente, en accidentes con resultado de lesiones leves, menos graves, graves o resultado de muerte, ya sea en la persona de otros Trabajadores, clientes o público en general.

• Incidentes con pérdidas materiales: se refiere a Trabajadores que hayan participado en incidentes o accidentes que produzcan daños de una cuantía superior a $ 500.000.- a los equipos, vehículos, bienes o especies valoradas de la Empresa o del cliente para el cual estén trabajando, a causa o con ocasión de su desempeño laboral.

• Incidentes con potencial de lesiones o muerte: se refiere a Trabajadores que hayan participado en hechos o circunstancias que directamente no produjeron lesiones, o produjeron pérdidas inferiores a las del punto anterior, pero que evidentemente pudiesen haber producido lesiones menos graves o superiores, como por ejemplo, el disparo accidental de armas de fuego, atropellos, asaltos, quedarse dormido al volante, etc. a modo meramente ejemplar y no excluyente de otras circunstancias, y en las cuales sea relevante determinar el grado de participación y alerta del Trabajador.

• Incidentes con presencia de substancias ilícitas o alcohol: se refiere a Trabajadores que por diversas circunstancias, incluyendo a modo ejemplar el monitoreo control de sus efectos personales, la revisión del lugar de trabajo, revisión de vehículos ante mantenciones o accidentes de tránsito, u otras situaciones, evidencien el porte o tenencia de alcohol o drogas entre sus pertenencias o en su lugar de trabajo.

2. Las personas que hayan participado directa e indirectamente en los incidentes y accidentes descritos, deberán ser sometidas a la brevedad posible a exámenes para determinar la presencia de substancias en su organismo.

3. Los exámenes podrán ser a través del análisis de fluidos corporales (ej. saliva, orina, transpiración, sangre, etc.) u otros (ej. aliento) y contar con diversas tecnologías (sensores, reactivos, exámenes de laboratorio, etc.), que se determinarán en forma periódica en relación a su disponibilidad, confiabilidad, costo, comodidad para la persona evaluada y rapidez de resultados.

Se privilegiará el uso de reactivos no-intrusivos y de resultado inmediato (reactivos colorimétricos ante orina y alcotest, entre otros) como examen preliminar, inmediatamente de sucedidos los hechos.

4. En todos los casos que se detecte inicialmente la presencia de alguna de las substancias descritas, se efectuará de inmediato un segundo procedimiento de detección mediante una técnica distinta y de mayor precisión (ej. screening o cromatografía de gases), en forma de descartar la posibilidad de un falso positivo. En caso de requerirlo el Trabajador, este podrá solicitar la presencia de un Ministro de Fe (dirigente sindical o Notario Público) para la rotulación de la muestra y cadena de custodia para garantizar el curso de la misma. Estos procedimientos serán tomados por personal especializado externo, para garantizar la transparencia y seguridad de los procesos, y se efectuará en laboratorios de reconocida trayectoria, seriedad y transparencia (Universidades, Hospitales Públicos o Mutualidades).

5. Por otra parte, la Empresa se reserva el derecho de incluir exámenes específicos en los procedimientos de evaluación pre-ocupacionales, tendientes a detectar la presencia de Alcohol y Drogas

en los postulantes recién incorporados. Esto será debidamente comunicado a los postulantes en la primera etapa del sistema de selección de personal, y serán administrados únicamente con el consentimiento escrito de los mismos.

6. Control en casos de incidentes o accidentes: La Empresa realizará exámenes a todo Trabajador que tenga alguna participación en los incidentes y accidentes descritos en el punto 7.1.

7. Control Ocasional: En caso de detectarse la tenencia de alcohol o drogas en forma fortuita en el transcurso de otros procesos de monitoreo, y existan dudas fundadas sobre la propiedad u origen de las mismas, se realizará el control al grupo completo de Trabajadores que se desempeñe en el área de trabajo o accedan sistemáticamente al lugar donde ellas se encuentren.

8. Control Anual de alcohol y drogas: Una vez al año los trabajadores serán enviados a una mutualidad o centro médico certificado a realizar examen de alcohol y drogas o se realizará examen de drogas en faena.

9. Control aleatorio: Se implementaran controles aleatorios de toma de exámenes de alcohol y drogas por medio de una selección al azar del personal. Se podrán realizar controles aleatorios masivos en las oportunidades que determine la gerencia.

10. Control obligatorio durante y posterior a fiestas nacionales y/o feriados:

Se les realizarán a todos los trabajadores el test de alcohol (alcotest) sin excepción ni discriminar a ningún trabajador y se realizarán en todas las faenas en la cual nos encontramos.

El gramo de alcohol por litro de sangre para ingresar a faena será determinada por la reglamentación interna de estas.

El gramo de alcohol por litro de sangre permitido es de 0.0 gr/l.

11. Control por presunción o monitoreos sistemáticos de consumo: Se les realizarán exámenes de alcohol y/o drogas a las personas que se les presume que consumen drogas y/o alcohol. Estos se harán a aquellos trabajadores que presenten signos evidentes que permitan presumir, de forma fundada, que se encuentra bajo lo efectos del alcohol y drogas durante la jornada laboral.

12. Control a quienes se desempeñan en modalidad teletrabajo: Se podrán tomas exámenes de carácter aleatorio, respecto de aquellos trabajadores que se desempeñen en modalidad de teletrabajo. En estos casos, la toma de muestra se realizaría en el hogar del trabajador, previa autorización para que el examen sea practicado en ese lugar o en otro que defina la Empresa. El trabajador será informado de esta circunstancia, debiendo la toma de muestra practicarse dentro del día y hora del periodo de desconexión, de ser el caso.

ARTÍCULO 218: CRITERIOS DE CONTROL

1. Generalidades: Los exámenes deberán ser tomados en la oportunidad más próxima a los incidentes o accidentes descritos, pero en forma tal que no interfiera los procesos de indagación o atención de los afectados. Deberán ser administrados con equipos apropiadamente calibrados o reactivos vigentes (no vencidos), y propiciando las condiciones básicas de privacidad y comodidad para la toma de muestra de el / los Trabajadores afectados, y por personal que provea de las indicaciones básicas para su uso apropiado. En caso de controles preventivos, éstos se podrán efectuar en cualquier momento, conforme a los principios ya establecidos en este programa

2. Alcohol: Se privilegiará el uso del examen por test de saliva, o por aparatos de control espirométrico, el cual estará ajustado y certificado a los cánones establecidos por la legislación o norma vigente en Chile.

La interpretación de los potenciales efectos del alcohol en el Trabajador, basándose en los niveles de la sustancia en el aliento o en la sangre serán los mismos que establece la ley chilena, a saber:

Bajo 0,0 grs/litro de alcohol en la sangre:	Aceptable
Desde 0,1 – 0,3 grs/litro de alcohol en la sangre:	Bajo sospecha
Desde 0,31 – 0,79 grs/litro de alcohol en la sangre:	Bajo la influencia del alcohol.
Más de 0,8 grs/litro de alcohol en la sangre	En estado de ebriedad.

Los Trabajadores que registren un Alcotest positivo en el examen por reactivo (saliva, aliento o similar) deberán tomarse una muestra de sangre y/o orina para medir alcohol en sangre venosa (Alcoholemia). Esta muestra será tomada por personal médico o paramédico externo o en un centro asistencial o laboratorio apto para este tipo de muestras, para posterior envío a su análisis. En caso que exista procedimiento policial o médico legal asociado al incidente o accidente, no se requerirá una nueva muestra, sino que se considerará el resultado de la Alcoholemia formal (normalmente procesada por el Instituto Médico Legal).

3. Drogas: Se privilegiará el control vía reactivos con muestra de saliva, debido a su rapidez y facilidad de aplicación. Las drogas a detectar son:

- Marihuana THC (Tetrahidrocanabinoles)
- Cocaína y sus derivados
- Benzodiazepinas
- Anfetaminas

La detección inicial se realizará mediante la aplicación de test colorimétrico simple portátil, que se encuentren avalados por la norma SAMHSA o equivalente (NIDA, National Institute on Drug Abuse), los cuales están especialmente diseñados para detectar adicción a las drogas mencionadas.

Los valores umbrales para cada droga serán:

- THC 50 ng/ml
- Cocaína 300 ng/ml
- Benzodiazepinas 300 ng/ml
- Anfetaminas 1000 ng/ml

Cabe destacar que tanto el THC (Marihuana) como la Cocaína son substancias ilícitas, por lo cual no habrá medio de justificación alguna si su resultado fuese positivo. En el caso de las. Benzodiazepinas y Anfetaminas, se deberá acreditar que su presencia se encuentre justificada médicamente y sus niveles de presencia en el organismo correspondan a la administración clínica de los mismos, descartando así su uso abusivo.

4. Plazos: Cuando un empleado tenga un resultado positivo (se detecte una sustancia, alcohol o droga) en test de aplicación en lugar de siniestro o trabajo, deberá pasar a la segunda etapa de confirmación de la muestra, el cual se realizará en un laboratorio certificado para ello.

Cabe señalar que durante el periodo de confirmación del resultado el Trabajador deberá ser destinado a labores compatibles, que eviten exponerlo a riegos propios de los efectos de la sustancia detectada. En caso de no ser posible ubicar funciones compatibles, podrá ser momentáneamente suspendido de sus labores, en la forma de un permiso con goce de sueldo, días de permiso o vacaciones, dependiendo del caso. El Trabajador podrá solicitar la presencia de un ministro de fe (notario público u otro de su confianza) que medie en su favor o lo asesore en el proceso de muestra y reubicación transitoria en caso de requerirlo, para lo cual deberá autorizar a los responsables de la administración de esta Política para que informen al ministro de fe de los detalles del proceso de análisis del incidente o accidente, disponibles a la fecha.

Hasta que llegue la confirmación de la presencia de una sustancia, se asumirá un falso positivo. En todos los casos, si el resultado definitivo de las muestras de confirmación es negativo, el tiempo utilizado en tales exámenes será considerado como efectivamente trabajado.

ARTÍCULO 219: Plan de Prevención

Se establecerá un plan de prevención del consumo de drogas, el que estará orientado a los trabajadores y su familia, basado en actividades de educación, capacitación y recreación, las que fomenten y fortalezcan el bienestar del trabajador y sus familias. Dentro de estas se destacarán:

- Talleres de sensibilización a los funcionarios, respecto al consumo de medicamentos sin receta médica.
- Talleres de desarrollo personal que fortalezcan las conductas preventivas.
- Charlas educativas con énfasis en fortalecer factores protectores y reducir los factores de riesgo.
- Talleres de educación en el consumo responsable del alcohol.
- Campañas de sensibilización, entrega de folletería, y actualización del diario mural etc.
- Se incentivarán actividades recreativas.
- Celebración del día mundial de la prevención de drogas (26 de Junio).
- Ejecutar actividades de Educación Familiar, a través de programas preventivos elaborados por Conace. (Prevenir en Familia).
- Gestionar la incorporación del módulo de auto cuidado en el área de capacitación del servicio.

ARTÍCULO 220: Plan de Rehabilitación

El deseo de INGELCOP, es evitar el consumo abusivo de alcohol y otras drogas, se otorgará la posibilidad de efectuar tratamiento a todos los trabajadores que lo requieran.

Si un funcionario fuese consumidor abusivo de alcohol y/o usuario de drogas ilegales este podrá solicitar ayuda al Equipo Preventivo CONACE y/o de Salud Funcionaria. Bajo estas circunstancias. INGELCOP, otorgará las facilidades que cada caso requiera, de acuerdo a las indicaciones, sugerencias o prescripciones médicas de los organismos de la red de salud, durante su proceso de rehabilitación.

Los procesos de rehabilitación se canalizarán, a través del sistema de Salud Pública. Para la obtención de este beneficio, el Comité Preventivo elaborará el procedimiento que corresponda, el que contendrá como mínimo, los siguientes puntos que forman parte de la presente política:

1. Solicitar él o algún familiar directo que detecte y observe una conducta adictiva (de consumo excesivo), al equipo preventivo para su evaluación y determinación de la entrega del beneficio.
2. La persona afectada y que estuviese dispuesta a iniciar un tratamiento, se tendrá que declarar como alcohólico y/o drogadicto y será sometida a una evaluación por parte del profesional definido para dicha actividad, que debe responder al área Psicosocial.
3. La evaluación define las medidas a aplicar y/o tratamiento a seguir, una vez definido se le informa a la persona beneficiada y a su jefatura directa, con el propósito de que éste preste el apoyo y la flexibilidad requerida para la efectiva atención de las persona en cuestión.
4. La persona a asistir adquiere un compromiso con INGELCOP, por lo que deberá firmar la Carta de Compromiso, al igual que su jefatura directa, en la cual se especificará como puntos relevantes:

- Que el trabajador se compromete a asistir al 100% de las sesiones que involucre el tratamiento al que esté afecto hasta culminar el proceso de rehabilitación; que seguirá estrictamente lo indicado como resultado del tratamiento para evitar reincidencias que afecten su salud, su vida familiar y laboral.
- Que la Jefatura directa se compromete a autorizar las ausencias producto del tratamiento y/o terapia

de apoyo; que se le conservará su puesto de trabajo y funciones, siempre que no sea un inductor del vicio; que en el ámbito de sus funciones, será flexible en cuanto al tiempo de su ejecución o delegación de la misma.

 INGELCOP, se compromete a ayudar con los beneficios que esto significa a todas y todos los que lo requieran, por una sola vez, ya que como compromiso fundamental de parte de la persona afectada es que una vez rehabilitado no caerá en la misma situación que lo llevo a solicitar ayuda.

Reinserción Laboral

Para INGELCOP, tiene vital importancia la Reinserción Laboral, materia en la cual la institución se compromete en caso de funcionarios y funcionarias en tratamiento de rehabilitación que, una vez terminado este, se le reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones previas a la detección de su enfermedad, a sola condición que los especialistas de la institución que lo trató recomiende alguna adaptación o cambio definitivo.

Límites y Normas.

Procedimientos de detección de alcohol y drogas.

Si un trabajador fuese consumidor abusivo de alcohol y/o usuario de drogas ilegales podrá solicitar ayuda e informar a INGELCOP, En esta circunstancia. INGELCOP, le otorgará las facilidades que cada caso requiera, de acuerdo a las indicaciones, sugerencias o prescripciones médicas de los organismos de salud durante su proceso de rehabilitación.

Los beneficios, en tratamiento, tanto médico como psicológico, le serán concedidos a cada persona en una sola ocasión, en el entendido que respetará el compromiso adquirido al momento de dar inicio a los tratamientos y terapias.

ARTÍCULO 221: Lo anterior se complementa con los Títulos Veintidos y Veintitres del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TÍTULO CINCUENTA Y DOS: APLICACIÓN DECRETO SUPREMO N° 44

ARTÍCULO 222: Se aprueba y aplica el nuevo reglamento sobre gestión preventiva de los riesgos laborales para un entorno de trabajo seguro y saludable: DS N° 44 de fecha 01 de Febrero de 2025. Este Decreto Supremo tiene como Ámbito de aplicación lo siguiente:

El reglamento establece las obligaciones que la entidad empleadora deberá cumplir para la gestión preventiva de los riesgos profesionales o laborales, en adelante, riesgos laborales, a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, a través de las medidas de prevención y protección de la vida y salud de las personas trabajadoras que se deban adoptar de conformidad a la normativa vigente, especialmente aquellas que se contienen en el Título VII de la ley N° 16.744 y en el Título I del Libro II del Código del Trabajo, siempre que las mismas no se rijan en materia de gestión, por disposiciones diversas a las de este reglamento.

Se establecen, igualmente, normas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Finalmente, se disponen de regulaciones especiales para que los organismos administradores de la ley N° 16.744 cumplan con su obligación de realizar actividades permanentes de prevención de riesgos y de otorgar la asistencia técnica necesaria para que las entidades empleadoras puedan dar cumplimiento a las obligaciones indicadas en los incisos anteriores.

Para mayor conocimiento de este DS N° 44 ver en https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1205298

TÍTULO CINCUENTA Y TRES: TRATAMIENTO ENTREGA DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS A CARGO Y SU PROCEDER EN LOS DESCUENTOS EN CASO DE PÉRDIDA.

ARTÍCULO 223: Desde el precepto legal por clausula de pérdida de herramienta, y lo indicado en ORD. N°1915/27, lo siguiente:

1. Aplicando el principio de interpretación de la ley denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", cabe concluir que, teniendo la asignación por pérdida de herramientas un carácter indemnizatorio similar al de la asignación por pérdida de caja, debe asumirse que, al igual que ésta, tiene un carácter no remuneracional.

2. Una cláusula contractual que contempla el pago por el empleador de una asignación mensual por pérdida de herramientas, conviniendo que, del monto de ésta el empleador queda autorizado para deducir las pérdidas al valor de su costo descontado el IVA según factura de compra, resulta plenamente ajustada a derecho, por cuanto se encuentra dentro del ámbito de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y no afecta ningún derecho de carácter irrenunciable.

3. El empleador no se encuentra habilitado para descontar de la remuneración de los trabajadores monto alguno por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, en tanto no haya mediado responsabilidad del trabajador, sin que ésta pueda presumirse como sucedería de aceptarse el contenido de la cláusula propuesta, debiendo limitarse el descuento únicamente hasta el monto de la asignación por pérdida de herramientas.

ARTÍCULO 224: Bajo el precepto indicado en artículo anterior, la Empresa cancelará de forma no imponible una asignación de $ 20.000.- por pérdida de herramienta, la cual cuya finalidad es otorgar al trabajador que labora con herramientas en su dominio asignadas por el empleador en compensación por la causa pérdida de estas, se hará el descuento de la asignación según pactan ambas partes. En el caso que la sumatoria del monto de la asignación mensual no alcancen a cubrir el costo de tales pérdidas durante un mes, el trabajador autoriza y el empleador estará facultado para deducir el saldo o monto no cubierto de la asignación referida del mes siguiente a aquel de la pérdida de las herramientas y si aún así la asignación no alcanza para cubrir el costo de la pérdida, el descuento se hará por el saldo de la remuneración mensual del trabajador del mes siguiente a aquél de la pérdida de las herramientas con un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador y así sucesivamente hasta cubrir el costo y/o valor total de los instrumentos perdidos, asumiéndose que esta estipulación contractual se funda en el inciso 3º del artículo 58 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 225: Entrega de Equipos y Herramientas a Cargo, se llevará a efecto mediante un Procedimiento para ello y documento formal **"Acta de Entrega, Compromiso y Autorización de Descuento"**, su robo, hurto, pérdida o destrucción, su tratamiento se regirá de acuerdo a lo indicado en el Título Cincuenta y Tres, artículos 222 y 223 del presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

ARTÍCULO 226: Lo anterior se complementa con Título Diecisiete; Art.36 N°20, Art. 152 y 156 del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

También relacionado al Art.1545 del Código Civil y Art.19 N°16 de la Constitución Política de la República de Chile.

TÍTULO CINCUENTA Y CUATRO: EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

ARTÍCULO 227: La evaluación del desempeño persigue el objetivo principal de mejorar el rendimiento y el desarrollo de los trabajadores, así como optimizar el rendimiento organizacional y ser competitivos. Esto se logra mediante la identificación de fortalezas y áreas de mejora, la provisión de retroalimentación constructiva, la creación de planes de formación y el establecimiento de metas claras.

Su objetivo es medir el desempeño de cada integrante de la organización sobre la base de las competencias requeridas por el cargo que ocupa. Es decir, respecto a las Actitudes, Aptitudes, Habilidades que necesita para desempeñar su trabajo.

ARTÍCULO 228: La medición de este proceso se desarrollará de forma semestral, realizando una pre evaluación a mediados de año como retroalimentación, y evaluación final mes de noviembre de cada año.

Cada Gerente, Jefe de Área, Supervisor, debe evaluar a sus trabajadores, en cuanto a:

- Actitud.
- Aptitud.
- Competencias.
- Habilidades,
- Eficiencia en relación a la ejecución de sus tareas.

La clasificación del Desempeño según el instrumento de medición es**:**

- Deficiente.
- Regular
- Bueno
- Muy Bueno
- Excelente

El Trabajador que obtenga un desempeño Regular o Deficiente, se aplicarán acciones correctivas de mejoramiento o capacitación según sea el caso.

El Trabajador que obtenga un desempeño Bueno a Excelente, la empresa tomara las medidas de reconocimiento sean estas monetarias u otras, como también generar incentivos de retención que mantengan las motivaciones y compromiso del personal con la empresa:

ARTÍCULO 229: En la Evaluación del Desempeño, la Empresa otorgará una bonificación que se dará a conocer a todos los trabajadores una vez iniciado cada proceso de evaluación

ARTÍCULO 230: Esta medición permitirá además detectar Necesidades de Capacitación como también evaluar el impacto de las capacitaciones realizadas a los trabajadores en cuanto a su aprendizaje, detectar las desviaciones, para la mejora continua del Proceso de Capacitación, coordinados con el Comité Bipartito de Capacitación de la Empresa.

ARTÍCULO 231: El proceso contempla un trabajo de cercanía, comunicación y compromiso con los trabajadores, las desviaciones en cuanto a conducta y desempeño, deberán ser trabajadas con la línea de Supervisión con sus equipo de trabajo y dejar respaldo del trabajo, compromisos, planes de acción y asistencia realizada al trabajado, esto deberá evidenciarse mediante el formulario **"Mejoramiento y Conversación con el Trabajador"**.

INGELCOP "Somos soñadores sin Límite" Ingeniería, Mantención, Construcción y Montaje	MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR	Código	
		Revisión	
		Fecha Elab.	
		Página	

FORMULARIO DE MEJORAMIENTO – CONVERSACIÓN CON TRABAJADOR

En este formulario se deben documentar las causas que originan las debilidades, falencias y conductas inapropiadas del trabajador, analizarlas y entregar el asesoramiento necesario para guiar a todos los empleados hacia los estándares esperados por la Empresa. Debe ser llenado por el Jefe Directo del empleado.

1. Antecedentes del Empleado

Nombre		Area o U/G.	
Rut o C.I.		Fecha Ingreso	
Puesto		Desempeño	

2. Conducta Observada

3. Plan de Mejoramiento

Acción	Responsables	Seguimiento (fechas)

4. Comentarios del Empleado

Este el proceso implica que el empleado:

- Se compromete a iniciar un proceso de mejoramiento;

Gestión de Personas – Formulario Mejoramiento Desempeño Trabajador

- Entiende la importancia y necesidad del cambio que se le está proponiendo y acepta la ayuda que se le está brindando;
- Reconoce formalmente su debilidad, falencia o actuar inapropiado;
- Ratifica que ha recibido asesoramiento previo;
- Se compromete formalmente a rectificar su conducta y a trabajar bajo las normas y estándares definidos por la empresa; y
- Entiende las consecuencias en el caso de perseverar en ella.

Fecha:		
Jefe Directo		**Firma Empleado**

TÍTULO CINCUENTA Y CINCO: COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN.

ARTÍCULO 232: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.518, la Empresa cuenta con una dotación igual o superior a 15 trabajadores, por lo que a constituido el comité bipartito de capacitación, el cual tendrá por funciones acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación. De esta manera, la ley establece **dos funciones que le corresponden al comité bipartito de capacitación**, por una parte, acordar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa y, en segundo término, evaluarlos. Su composición corresponde a la conformación por representantes de la Empresa y representantes de los trabajadores. Se constituye por tres representantes del empleador o empleadora y tres de los trabajadores y/o trabajadoras, resulta necesario determinar cuántos miembros representantes de los trabajadores y/o trabajadoras designan los sindicatos de la empresa si existiesen, para que el resto del cupo lo elijan los trabajadores y/o trabajadoras no sindicalizados.

ARTÍCULO 233: Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- Tener más de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Tener al menos un año de antigüedad en el trabajo.

ARTÍCULO 234: El programa de Capacitación se elaborara una vez al año. El cual se enfoca en las necesidades de formación y perfeccionamiento en la empresa.

Sera la Unidad de Desarrollo Organizacional y Capacitación, unidad que depende del Departamento de Gestión de Personas de la Empresa, quien ejecute y controle el programa y su evaluación será en conjunto con el Comité Bipartito.

ARTÍCULO 235: El Comité Bipartito de Capacitación se reunirá conjuntamente con la Unidad de Desarrollo Organizacional y Capacitación, a lo menos 4 meses al año, para monitorear la implementación de los cursos de capacitación contenidos en el plan, como también para evaluar los procesos y corregir las desviaciones del programa de Capacitación que puedan existir, como parte del mejoramiento continuo de este.

ARTÍCULO 236: En las reuniones que indica el artículo anterior, se requiere de un mínimo de cuórum para sesionar, esto es al menos 4 de sus integrantes y que adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, los cuales se formalizaran en el programa de capacitación que se ha mencionado.

ARTÍCULO 237, Funciones de los Comité Bipartito de Capacitación.

1. Asesorar a la Dirección
2. Acordar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa.
3. Evaluación de los Programas.

TÍTULO CINCUENTA Y SEIS: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD.

ARTÍCULO 238: El presente Reglamento mantendrá su vigencia toda vez que no se produzcan modificaciones a la normativa legal, que hagan necesario su actualización o producto de las observaciones y modificaciones que promueva el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario de la Empresa.
De conformidad a las disposiciones legales vigentes, se ha enviado copia de este Reglamento Interno al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo. Las Impugnaciones a las normas de este Reglamento Interno deberán efectuarlas los trabajadores ante Ministerio de Salud, en lo que concierne a materia de higiene y seguridad y ante la Dirección del Trabajo, en lo que concierne a materias de orden.

REGISTRO DE ENTREGA

Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad

(Ley Nº 16744 y el Decreto Supremo Nº 44 de 2025 & Código del Trabajo Art.153).

Yo.....
Declaro con esta fecha, acusar recibo de un ejemplar actualizado del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **INGENIERIA E INSTALACIONES ELECTRICAS COPIAPO LTDA**. , RUT : **78.396.050-8**.

También, dejo establecido mi compromiso de estudiar el contenido del texto y dar cumplimiento a todo lo señalado en él.

Nombre :----------

R.U.T. Nº :----------

Fecha de Entrega : ----------

Firma ----------
Toma de Conocimiento y Lectura