

**REGLAMENTO INTERNO  
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD  
CONFECCIONADO DE ACUERDO A:**

**\* DECRETO SUPREMO N° 40 DE LA LEY N° 16.744**

**\* CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1**

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y  
SEGURIDAD, QUE RIGE EN LOS  
ESTABLECIMIENTOS Y FAENAS  
DE LA EMPRESA  
CONSTRUCTORA PACIFICO S.A.  
2018**

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD,  
QUE RIGE EN LOS ESTABLECIMIENTOS Y FAENAS DE LA  
EMPRESA CONSTRUCTORA PACIFICO S.A.**

El presente Reglamento contiene las normas de orden, relaciones de trabajo y Prevención de Riesgos a las que deben ceñirse los trabajadores en relación a su ingreso, permanencia y retiro de la Empresa, y se entenderán parte integrante de los respectivos contratos de trabajo y será obligatorio para el trabajador el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

**TITULO PRIMERO**

**Reglamento Interno de Orden Laboral**

**Art. 1º.-** Este Reglamento Interno regulará los requisitos de ingreso, derechos, obligaciones, prohibiciones y régimen general de trabajo de todo el personal que haya suscrito contrato de trabajo con la Empresa, cualquiera que sea su lugar de desempeño y donde por razones de trabajo o necesidades de la Empresa, dada la naturaleza de la misma, sea necesario que preste sus servicios.

**CAPITULO I**

**Individualización y Condiciones de Ingreso**

**Art. 2º.-** La contratación de personal deberá obedecer a un fundamento concreto, debidamente justificado y autorizado por escrito en el formulario que se establezca al efecto, por el responsable máximo de la Administración o la persona en quien éste delegue tal facultad, según sea el caso, por ejemplo: Gerente Administrativo, Ingeniero Administrador de Obras, Jefe Administrativo de Obras, etc., conforme a las dotaciones que se vayan requiriendo y acorde con las necesidades de trabajo.

**Art. 3º.-** Los postulantes a los cargos que se vayan originando deberán cumplir con los requisitos generales que más adelante se señalan y acompañar, a lo menos, los documentos que se detallan:

**Requisitos:**

1. Tener una edad mínima de 18 años cumplidos a la fecha de contratación, salvo que se trate de aprendices o estén debidamente autorizados conforme a la Ley, para lo cual deberán exhibir su cédula de identidad;

2. Gozar de buena salud, compatible con el trabajo que le corresponderá desarrollar, para lo cual, si es necesario, se someterá a los exámenes que la Empresa determine y/o acompañará los certificados médicos que se le pidan;
3. Acreditar su identidad mediante la exhibición de su cédula nacional de identidad;
4. Haber cumplido, cuando corresponda, con la Ley de Reclutamiento, lo que acreditará mediante la presentación del Certificado de situación militar al día, extendido por el Cantón de Reclutamiento. Esta disposición no rige para los trabajadores mayores de 45 años.

#### **Documentos:**

1. Cumplir los requisitos de estudios y experiencia definida para el trabajo que realizará, acompañando los certificados que los acrediten, a petición de la Empresa;
2. Presentar Finiquito de su último empleo, con especificación del último cargo desempeñado y su respectiva calificación dentro de su especialidad;
3. Los demás antecedentes que justifiquen su estado civil, nacionalidad, A.F.P., Isapre, cargas familiares, necesarios para redactar el eventual contrato de trabajo;
4. Someterse al proceso de selección que determine la Empresa para el cargo a ocupar por el postulante;
5. Dos fotografías tamaño carné, con el nombre completo y RUT del trabajador;
6. Certificado de Antecedentes, extendido con no más de 30 días de antigüedad por el Gabinete de Identificación.

**Art. 4.-** La comprobación posterior de que para ingresar se hubiera presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, en conformidad al Artículo 156, Inciso 1º de la Ley N° 18.620.-

## **CAPITULO II**

### **Del Contrato Individual de Trabajo**

**Art. 5º.-** La persona que resulte aceptada deberá suscribir, dentro del plazo que fija la Ley, el respectivo contrato de trabajo, que será extendido en tres ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y otros dos en poder de la empresa, dejándose expresa constancia en todos ellos de la recepción de un ejemplar del contrato, como asimismo de una copia de este Reglamento Interno por parte del trabajador.

El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las estipulaciones mínimas contempladas en la Ley 18.620.-

**Art. 6º.-** El trabajador se obliga, por el solo hecho de suscribir el contrato, a realizar con el máximo de eficiencia y lealtad el trabajo para el cual se le contrata.

En el contrato de trabajo que firmen las partes, se entenderán incorporadas todas las disposiciones legales o reglamentarias vigentes o que se dicten con posterioridad a la fecha de su suscripción que les sean en general o específicamente a la función de que se trate.

**Art. 7º.-** Será obligación del trabajador informar dentro de las 48 horas hábiles siguientes de producido, todo cambio que experimente en sus antecedentes personales que tengan relevancia laboral, tales como cambio de domicilio, estado civil, profesión, disminución o aumento de cargas familiares, etc., a objeto de registrarlas en sus antecedentes personales o consignarlas en su contrato de trabajo, si corresponde.

### **CAPITULO III**

#### **De la Jornada de Trabajo**

**Art. 8º.-** El trabajo se ejecutará por tiempo y la jornada ordinaria será de 45 horas de trabajo efectivo por semana, distribuida, generalmente, de lunes a sábado; en todo caso el horario exacto constará en el respectivo contrato de trabajo y será de acuerdo a las necesidades de la obra.

Podrá establecerse, conforme al sistema legal vigente, un sistema de turnos, dado, según el caso, la ubicación geográfica de la faena o cuando las exigencias del trabajo así lo requieran, dándose el aviso correspondiente a los trabajadores a quienes afecte. Asimismo, y por el mismo motivo, cambiar el horario de trabajo o de la jornada ordinaria de 45 horas semanales a 180 horas mensuales, distribuidas de acuerdo a necesidades del trabajo.

Se prohíbe el trabajo y permanencia de los trabajadores en el recinto de la empresa o de la obra, fuera de las horas que correspondan, de acuerdo a la jornada que tengan asignada, salvo lo que previene la Ley 18.620 y Art. 9º de este Reglamento.

### **CAPITULO IV**

#### **Del Trabajo en Horas Extraordinarias**

**Art. 9º.-** Son horas extraordinarias las que el trabajador, con autorización expresa y por escrito de la Empresa, labore en exceso de aquellas que le corresponden de acuerdo a su jornada ordinaria.

El trabajo extraordinario será pagado con el recargo legal del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberá pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

No se considerarán extraordinarias aquellas horas que el trabajador deba destinar a corregir o enmendar errores en que haya incurrido durante su jornada ordinaria de trabajo, ni tampoco las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha autorización haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada de la misma forma por el empleador.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, mencionándose el horario autorizado y el trabajo específico que se realizará. La empresa no concederá horas extraordinarias fuera de este procedimiento.

La Empresa podrá obligar al trabajador a trabajar hasta dos horas extraordinarias por día, al ser requerido por necesidades de funcionamiento y/o avance de la obra.

## **CAPITULO V**

### **De las Remuneraciones**

**Art. 10º.-** Los trabajadores percibirán como remuneración el sueldo, sobresueldo, comisión, participación, gratificación y cualquier otra regalía establecida en el contrato de trabajo.

Podrá, además, el empleador otorgar otras asignaciones voluntarias o bonos no establecidos en el contrato, las que de existir no constituirán de modo alguno un derecho adquirido por el trabajador, sino que se devengarán en la única ocasión en que se hayan otorgado. En caso alguno podrá interpretarse cualquier cláusula de mantención de garantías que pueda convenirse de cualquier forma, como incluyendo o estableciendo un derecho adquirido a estos bonos voluntarios, aún cuando ellos se hubieran pagado en más de una ocasión al mismo trabajador.

Se entiende por sueldo el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Las remuneraciones se liquidarán por mensualidades vencidas y se pagarán en día de trabajo, en el recinto de la obra, después de la jornada de trabajo, pudiendo la Empresa anticipar el pago si ello es factible. En todo caso el pago se hará a más tardar dentro de los primeros 6 días corridos del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones correspondientes.

Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal en efectivo y, a solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o depósito bancario a su nombre. En todo caso el trabajador deberá constatar, en presencia del pagador, la conformidad del monto recibido con el de la liquidación que aparezca en el comprobante respectivo y firmar los recibos y documentos que correspondan. Una vez firmados los documentos del caso no se admitirán reclamos por diferencias que, eventualmente, pudieran producirse respecto del dinero pagado en dinero efectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de dudas respecto de la forma y montos liquidados, a la cantidad de dinero recibida, el trabajador podrá solicitar, al día hábil siguiente al del pago, directamente o a través de sus jefes respectivos, se le aclaren las diferencias que eventualmente pudieren existir entre lo liquidado y lo que a su juicio debería haberle correspondido.

A mediado de mes podrá la empresa otorgar a los trabajadores un anticipo de hasta un 40% sobre lo ganado en el respectivo período

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos se entenderá incluida, en la remuneración que se convenga con el trabajador, todo lo que a éste deba pagársele por concepto de feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

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

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo fijado legalmente o su sustituto, salvo que se trate de trabajadores mayores de 65 años de edad, cuyas remuneraciones podrán ser libremente pactadas entre las partes.

**Art. 11º.-** De las remuneraciones se deducirán los impuestos que las graven, las cotizaciones previsionales, los impuestos y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos y/o privados.

Solo previo acuerdo escrito de las partes podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes determinados destinados a pagos de otra naturaleza. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento interno y demás que determinen las leyes. Sin embargo, estas deducciones no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, se procederá a descontar los cargos por bodega y el tiempo no trabajado por inasistencia, atrasos y suspensiones no autorizadas del trabajador, sin perjuicio de la eventual aplicación de las sanciones que correspondan y de la terminación de la relación laboral cuando procediere.

**Art. 12º.-** El empleador pagará las gratificaciones conforme lo dispone la legislación vigente. Sin embargo, podrá pagar a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneración mensual; en este caso la gratificación de cada trabajador no excederá de 4 y tres cuartos ingresos mínimos mensuales, la que se preferirá cancelar mes a mes.

En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con cargo expreso a las utilidades de la empresa.

Los trabajadores que no alcanzaren a cumplir un año de servicios, tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses y fracción de los mismos, efectivamente trabajados.

## **CAPITULO VI**

### **De los Permisos**

**Art. 13º.-** Se concederá permiso a los trabajadores sólo en los casos que se indican, por los plazos que se señalan y en las condiciones que se expresan a continuación, dejándose establecido que cada vez que se menciona "permiso pagado" debe entenderse referido exclusivamente al sueldo base.

Por matrimonio 04 días corridos de permiso pagado.

Por nacimiento 05 días de permiso pagado.

Por fallecimiento

- De la cónyuge: 02 días de permiso pagado;
- De una carga familiar: 02 días de permiso pagado;
- De hijo nacido muerto: 02 días de permiso pagado.

En caso de que los funerales se efectúen fuera de la provincia donde presta sus servicios el trabajador, además tendrá derecho a tres días de permiso no pagado.

Para el efecto de permisos no pagados, deberá seguirse el procedimiento que se indica:

1. El trabajador obtendrá el permiso escrito de su Jefe.
2. El trabajador marcará su tarjeta o libro de asistencia al momento de salir y entregará éste junto con el permiso escrito al Pasatiempos o persona encargada de esa función.
3. La persona encargada del control del tiempo deberá verificar que al regreso del trabajador que hizo uso del permiso registre su reingreso a sus labores habituales y enviará el comprobante de permiso a la Oficina de Personal indicando la hora de regreso.

## **CAPITULO VII**

### **De las Obligaciones**

**Art. 14º.-** Los trabajadores deberán cumplir todas y cada una de las obligaciones que les impongan su contrato de trabajo, sus modificaciones, el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, las órdenes e instrucciones de Jefes y Representantes de la Empresa, debidamente facultados, y en especial las que a continuación se detallan:

1. Concurrir puntualmente a sus labores, para lo cual deberán estar en condiciones de iniciar sus funciones en su lugar de trabajo, a la hora en que se inicia la jornada diaria.
2. Ser respetuoso con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan para el buen servicio de los intereses de la Empresa y de los trabajadores.
3. Tener un trato correcto con sus compañeros de trabajo, subordinados y toda persona con quién, en razón de su trabajo, deba relacionarse.
4. Usar durante las horas de trabajo los implementos de seguridad y ropa de trabajo determinada por este Reglamento y necesidades propias de cada faena.
5. Cuidar y dar aviso de inmediato a sus Jefes de las pérdidas, deterioros o descomposturas que sufran los objetos, maquinarias o materiales a su cargo.
6. Marcar personalmente a la entrada y a la salida la correspondiente tarjeta de reloj o firmar el libro de asistencia respectivo, según corresponda.
7. Solicitar permiso para faltar por causa justificada, avisando a lo menos el día anterior a dicha ausencia, salvo casos imprevistos o de fuerza mayor, ocasiones en las cuales deberá dar aviso a su jefe inmediato o quién lo represente, el que, a su vez, deberá dar aviso por escrito a la persona encargada del control del tiempo para su respectivo registro, dentro de las 24 horas siguientes.
8. En caso de enfermedad o accidentes que no sean de trabajo, el trabajador deberá justificar su inasistencia con la correspondiente licencia (certificado de incapacidad laboral) con el timbre y la firma del médico que lo atendió, además de su N° de Registro en el Colegio Médico, remitiéndola a la Oficina de Personal dentro de las 48 horas desde que dejó de asistir al trabajo, sin perjuicio de dar aviso de inmediato a la Empresa.

9. Comunicar a la Empresa, dentro de los dos días hábiles de ocurrido, cambio de nombre, de domicilio o estado civil y proporcionar toda la información necesaria para mantener al día los libros y registros respectivos.
10. Tomar conocimiento del reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cumplir sus disposiciones, procedimientos, medidas e instrucciones.
11. Mantener en buenas condiciones los elementos de trabajo que le sean entregados.
12. Dar cuenta de inmediato a su Jefe de los accidentes, robos, delitos de cualquier naturaleza y todo tipo de acto ilegal o ilícito que se produzca, presencie o conozca en el Recinto de la Empresa.
13. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo.
14. Mantener, a lo menos, el ritmo de rendimiento determinado como estándar en la empresa para su trabajo, sin disminuirlo por causas atribuibles a su voluntad.
15. Entregar en bodega o pañol todo material o insumo sobrante del trabajo que se encuentra ejecutando, así como las herramientas de la Empresa que se le hubiesen facilitado a su cargo.
16. Mantener una conducta cordial frente a la presencia del cliente en la obra, evitando entrar en diálogo con éste y traspasando cualquier consulta que se le hiciere a su Jefe superior inmediato.
17. Dar cuenta inmediata a su jefe directo de cualquier irregularidad, acto o hecho perjudicial a los intereses de la Empresa o de la ejecución de una obra en particular.

### **De las Prohibiciones**

**Art. 15º.-** A los trabajadores les está prohibido:

1. Preocuparse de asuntos ajenos a la Empresa o de tipo personal o atender personas que no tengan vinculación directa con su labor, durante las horas de trabajo.
2. Formar corrillos, jugar en el computador, leer libros, diarios o revistas o hacer uso de los teléfonos u otros bienes o útiles o servicios de la Empresa para fines particulares.
3. Llegar atrasado a las horas de entrada y/o retirarse antes de la hora de término de la jornada.
4. Ocultar inasistencias o atrasos propios o ajenos.
5. Ejecutar actividades gremiales, políticas, religiosas o sociales durante las horas de trabajo y/o en los recintos de la Empresa.
6. Suspender sus labores durante la jornada sin expresa autorización del responsable máximo de la Empresa en el establecimiento de que se trate o realizar paros con infracción a la legislación vigente.
7. Trabajar sobretiempo sin la correspondiente autorización de los Jefes respectivos.
8. Usar herramientas, maquinarias, vehículos y/o bienes de la Empresa para fines ajenos a ella.
9. Desarrollar actividades ajenas a la Empresa durante las horas de trabajo y/o ocupar material de la empresa para el desarrollo de estas actividades.
10. Introducir al recinto de la Empresa bebidas alcohólicas, drogas o cualquier estupefaciente, salvo prescripción médica competente.



11. Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o de cualquier droga.
12. Vender los vales de almuerzo que le de la empresa u ocuparlos para otros fines que no sean para su alimentación.
13. Prestar dinero a interés, comerciar especies dentro del recinto de la Empresa, esto último dentro de las horas de trabajo.
14. Ausentarse de las faenas sin permiso de su Jefe.
15. Ingerir alimentos fuera de las horas autorizadas o en lugares no permitidos.
16. Vender la ropa de trabajo y/o elementos de protección personal proporcionados por la Empresa y sacarla fuera del lugar de trabajo, salvo los días que se autoricen para el aseo de dicha ropa.
17. Marcar la tarjeta de control de asistencia de otro u otros trabajadores.
18. Ingresar o permanecer en el recinto de la Empresa fuera de las horas de jornada habitual de trabajo, salvo autorización o citación expresa del jefe respectivo.

Constituirá falta grave la transgresión de lo dispuesto en el presente artículo.

## **CAPITULO VIII**

### **Del Control de Ingreso al Lugar de Trabajo**

**Art. 16º.-** Todo tráfico de personal y vehículo deberá hacerse por los lugares especialmente habilitados para tal efecto.

El personal que tenga a cargo el control de acceso, como el de control de tiempo, tendrá las responsabilidades y atribuciones para controlar el ingreso y salida de los trabajadores, visitas y clientes a los recintos de la Empresa.

Los vehículos deberán quedar estacionados en los recintos que la Empresa fije para tal efecto.

El personal que concurra atrasado a su trabajo solo será admitido a ingresar cuando cuente con la autorización del Jefe de Personal, otorgada a la persona encargada del control de acceso a la Empresa.

**Art. 17º.-** El tiempo registrado antes del inicio de la jornada ordinaria no se considerará como sobretiempo o trabajo extraordinario, salvo que el trabajador haya sido expresamente citado por su Jefe.

## **CAPITULO IX**

### **Del Feriado**

**Art. 18º.-** Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establece la Ley 18.620.-

**Art.19º.-** El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta por dos períodos consecutivos.

**Art. 20º.-** Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

**Art. 21º.-** El trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

## **CAPITULO X**

### **De las Licencias**

**Art. 22º.-** Los trabajadores tienen derecho a licencias por las razones, plazos y bajo las condiciones que a continuación se indican:

- **Por enfermedad:** El trabajador que se encuentre enfermo o imposibilitado de concurrir a su trabajo deberá dar aviso a su Jefe o a la Oficina de Personal, por sí o por intermedio de otra persona, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad.

Sin perjuicio de que el Empleador pueda cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y, si lo estima, designar un facultativo para que examine al trabajador; éste deberá justificar su inasistencia remitiendo al Empleador un certificado denominado Licencia Médica (certificado de incapacidad laboral) con firma, timbre y N° del Colegio Médico del profesional que lo atendió, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el inicio de la enfermedad que origina la ausencia del trabajador a sus labores habituales, para que aquella sea remitida a la Institución que efectuará su tramitación y pago, en este caso a la Isapre a la cual esté adherido el trabajador.

Para evitar demoras y errores, en el caso de las licencias médicas, el trabajador junto con remitir la licencia deberá tener presente que se exigen los datos de los últimos 6 meses de imposiciones del trabajador y si no hubiere trabajado aquel período, un mínimo de 3 meses anteriores al de la licencia.

Si el trabajador tiene trabajados en la Empresa los meses indicados, 3 ó 6, se extenderá el formulario de la Caja de Compensación o Isapre que corresponda. Si alguno de ellos no está trabajando en la Empresa, deberá acompañar certificado de Imposiciones otorgado por su empleador anterior; también puede acreditarse con los datos del certificado emitido para el cobro de cesantía, si fuera procedente.

- **Por cumplimiento de la Ley de Reclutamiento:** El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras haga el Servicio Militar o forme parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, sin perjuicio de lo previsto en el Art. 49 de la Ley 11.170, sobre reclutamiento y sus modificaciones.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares se entenderá

satisfecha si se le da otro cargo de igual nivel y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento, y en caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

- Respecto de la protección a la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 18.620, sin perjuicio de las demás disposiciones legales sobre la materia.

## **CAPITULO XI**

### **De las Peticiones y Reclamos**

**Art. 23º.-** Toda petición, información o reclamo que desee formular un trabajador por asuntos relacionados con sus derechos, obligaciones, etc., deberán ser presentados directamente por el trabajador interesado a su Jefe Directo.

**Art. 24º.-** El Jefe respectivo deberá dar respuesta de inmediato, cuando ello sea posible, o más tardar dentro del plazo de 72 horas contadas desde el momento en que se le formuló la petición o reclamo.

**Art. 25º.-** En el evento de que se venza el plazo señalado sin que el Jefe haya dado respuesta o en caso de que la respuesta no sea satisfactoria, el trabajador podrá recurrir ante el Jefe superior del Area que corresponda, quien, oyendo al Jefe Directo, responderá en un plazo máximo de 3 días hábiles.

**Art. 26º.-** En todo caso, el trabajador, agotadas las instancias señaladas en los dos artículos precedentes, podrá someter su petición a reclamo al Gerente Administrador, Ingeniero Jefe de Faenas o Jefe Administrativo, en su caso, quién resolverá en definitiva sin ulterior recurso interno.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, siempre podrá el trabajador hacer uso de los mecanismos que le faculta la Ley ante los Organismos y Tribunales del Trabajo.

## **CAPITULO XII**

### **De la Terminación de la Relación Laboral**

**Art. 27º.-** El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes;
2. Vencimiento del plazo convenido en el contrato;
3. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
4. Muerte del trabajador;
5. Caso fortuito o fuerza mayor;
6. Desahucio escrito de una de las partes;
7. Caducidad en los casos de los artículos 155, 156 y 157 de la Ley 18.620. La terminación del contrato constará en un documento denominado Finiquito,

suscrito por las partes, en el cual constará el nombre completo del trabajador, clase de trabajo ejecutado con mención del área en que se desempeña, calidad del cargo que ocupó, período trabajado, causal de terminación del contrato y suma que percibe por el término de la relación laboral.

**Art. 28º.-** El contrato de trabajo expirará de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales:

1. Falta de probidad (honradez), vías de hecho, injurias o conducta inmoral debidamente comprobada;
2. Negociaciones o actividades que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio de la empresa o actividad para la cual fue contratado;
3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo, asimismo, la falta injustificada o sin previo aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quién lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las labores convenidas en el contrato; y
5. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
6. **Conductas de Acoso sexual.**

**Art. 29º.-** Asimismo, el contrato expira de inmediato y sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran, en cuyo caso, aquél deberá, dentro del plazo del tercer día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva para que ésta adopte las medidas y efectúe las denuncias que fueren procedentes:

1. Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;
2. Atentado contra los bienes situados en el recinto de trabajo;
3. Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen deterioro;
4. Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en retención indebida de personas o bienes;
5. Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas o la participación en hechos que la dañen; y
6. Comisión de un delito establecido en la Ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la Ley N° 17.798 sobre control de armas y sus modificaciones.

**Art. 30º.-** Las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere la Ley 18.620 prescribirán en el plazo de seis meses, contados desde la terminación de los servicios.

**Art. 31º.-** Las personas que incurran en el otorgamiento de certificados, permisos o documentos sobre estado de salud, en falsificación de éstos, o en uso malicioso de ellos, serán sancionadas con las penas previstas en el Artículo 202 del Código Penal.

**Art. 32º.-** Para los efectos de proceder a la separación paulatina del personal que labora en la obra transitoria individualizada en cada contrato individual de trabajo, las partes acatarán lo previsto en el Programa de Contrataciones y Despidos diseñado en cada obra por Areas y Especialidades, acorde con el avance de ejecución de la misma, avalado por los informes técnicos de terreno (tanto de la Empresa como del cliente).

Acorde con lo anterior y dada la naturaleza de los trabajos que ejecuta la Empresa, deben considerarse en general las siguientes Areas: Obras Civiles, Estructuras, Mecánica, Electricidad, Cañería, Soldadura, Instrumentación, Ductos y Aislación, Misceláneos, Servicios Generales, Administración, sin perjuicio de que en cada obra puedan estar considerados, conforme con el trabajo a ejecutar, otras más, como las enumeradas o solo parte de ellas.

En caso de que por factores técnicos determinados por el avance de la obra deba finiquitarse solo parte de un grupo más numeroso de trabajadores de igual área, especialidad, clasificación, calificación, etc., serán factores determinantes en la decisión que se adopte: el acatamiento al contrato de trabajo, a éste Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a las instrucciones impartidas en cada faena, informe técnico de los Jefes directos y todo otro antecedente relevante para tal efecto.

## **CAPITULO XIII**

### **Sanciones y Multas**

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismo Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% del salario diario.

Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

“En caso de infracciones a las normas de orden contenidas en el presente Reglamento, las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se les entregará tan pronto como hayan sido aplicadas”.

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

**Art.33.-** 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.

**Art.34.-** 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 atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en el D.F.L. N° 1 (Código del Trabajo).

**Art.35.** Cuando al Trabajador, le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 61° 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.

## **DEL PROCESO DE DENUNCIAS, INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL**

**Art.36.-** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las que se originen dentro de las siguientes formas de manifestación del acoso sexual:

1. **POR COERSION:** La empresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (A vía de ejemplo podemos mencionar, aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo implicando un abuso de poder.

2. PROPOSICIONES SEXUALES NO CONSENTIDAS: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

### **Manifestaciones habituales de acoso sexual**

**Art.37.-** Serán consideradas como manifestaciones habituales de acoso sexual las siguientes:

1. Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
2. Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la atente o agravie su dignidad.
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

**Art.38.-** Todo trabajador/a 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 establecimiento, o servicio), o a la Inspección del Trabajo competente.

**Art.39.-** Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

**Art.39.-** La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá 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; una relación detallada de los

hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

**Art.40.-** Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

**Art.34.-** El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes; atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

**Art.34.-** 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.

**Art.34.-** Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

**Art.34.-** 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.

**Art.34.-** Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán podrían ser desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta inclusive, atendida la gravedad de los hechos; aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir; terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

**Art.34.-** El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la gerencia de la empresa a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 25.

**Art.34.-** Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 27 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la



Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

**Art.34.-** Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 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.

**Art.34.-** 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.

**Art.34.-** Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

**Art.34.-** 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 SEGUNDO

### Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial

**Preámbulo:** El presente Reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la Empresa, las que tendrán el carácter de obligatorio para todo el personal.

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la Empresa que el presente Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el reglamento sobre prevención de riesgos (Decreto N°40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 11/02/1969). El artículo ya mencionado dice 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 les impongan".

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que impongan las normas y reglamentaciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el sector laboral como el patronal realicen una acción mancomunada para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes y enfermedades del trabajo.

En resumen, este reglamento está destinado a lograr que todo trabajo se realice en las condiciones de higiene y de seguridad necesarias, lo que podrá ser logrado sólo con la participación de todos los funcionarios que laboran en la Empresa.

## **CAPITULO I**

### **Definiciones**

1. Se entenderá por **ACCIDENTE DE TRABAJO:**

- **Para Prevención:** Todo hecho imprevisto y no deseado que altere o interrumpa un proceso normal de trabajo, y que puede causar lesiones y ausentismo de los trabajadores y/o pérdidas de bienes materiales de la Empresa.
  - **Para los efectos legales:** Para los efectos de la Ley 16.744, se entiende por accidente del trabajo: “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.”
2. **ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
  3. **ACCIDENTE DE TRAYECTO:** Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo.
  4. **TRABAJADOR:** toda persona contratada por la Empresa para la prestación de sus servicios y por los cuales reciba remuneración.
  5. **EMPRESA:** CONSTRUCTORA PACIFICO LTDA., entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
  6. **EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permitan al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
  7. **COMITÉ PARITARIO:** El grupo de tres representantes patronales y tres representantes laborales destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con lo dispuesto en el Decreto N° 54 de la Ley 16.744, modificado Decreto N° 186 de 11 de Marzo y 30 de Agosto de 1979.
  8. **ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO:** Organismos que otorgan las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 a los(as) trabajadores(as) dependientes, así como a los(as) trabajadores(as) independientes que coticen para este.

## **CAPITULO II**

### **Disposiciones Generales**

**Art. 1º.-** Sin perjuicio de las obligaciones previstas en el contrato de trabajo, en otros cuerpos legales y reglamentos internos que por el funcionamiento mismo de la empresa existen o se dicten en el futuro, todos los trabajadores deberán

someterse a las disposiciones de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

### **Del Análisis de Accidentes y Atención De Lesionados**

**Art. 2º.-** Se establece que el objetivo de un análisis de accidentes es determinar las causas que lo produjeron, o sea, detectar las condiciones o acciones inseguras que contribuyeron en su ocurrencia, a fin de evitar su repetición. En ningún caso se trata de buscar culpables, por lo tanto, las entrevistas obligatorias a los afectados y testigos son de carácter informativo.

**Art. 3º.-** Se establecen las siguientes normas y procedimientos de denuncias de accidentes:

- Accidente con tiempo perdido (lesión de las personas): Será informado en el formulario "D.I.A.T." entregado por el Organismo Administrador, en este caso el INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL (INP) por el Jefe Directo, asesorado por el Supervisor de Prevención de Riesgos (sí hubiere); deberá indicarse si además hubo pérdidas de material o daños en los bienes de la empresa.
- Accidente con pérdida de materiales o daños en los equipos: aún no habiendo lesión personal se realizará un informe de las pérdidas, siendo evaluadas, en lo posible, por el Jefe Directo del Area afectada.
- Estas investigaciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las que el Comité Paritario efectúe, cuando proceda.

Todos los análisis e informes de accidentes deberán remitirse al Departamento de Seguridad de la empresa dentro de las 48 horas de ocurridos.

**Art. 4º.-** Al producirse un accidente se dejarán las condiciones tal como se encontraban al momento de ocurrir el hecho, hasta que se efectúe el análisis y el encargado de Seguridad lo autorice.

**Art. 5º.-** Se exceptúan de este procedimiento de investigación los accidentes ocurridos en el trayecto. Sin embargo, el encargado se ceñirá para ello a lo dispuesto en el Art. 7º del Reglamento de la Ley 16.744, cuyo texto legal es el siguiente: "El trayecto directo a que se refiere el inciso 2º del Art. 5º de la Ley, es el que se realiza entre la habitación y el lugar de trabajo, y viceversa." "La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá

acreditarse ante el respectivo organismo administrador mediante parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.”

**Art. 6º.-** Los jefes de sección, y todo aquél que tenga personal a su cargo, deberán velar que el lesionado sea enviado al Policlínico o establecimiento asistencial de salud ante cualquier lesión que se les denuncie durante la jornada de trabajo, y se atenderán a la decisión del profesional que lo atienda.

**Art. 7º.-** En caso que el lesionado sea atendido en Policlínico, se le enviará a Posta, hospital o a seguir su trabajo, según sea el caso, ateniéndose a las normas y procedimientos de ese servicio.

**Art. 8º.-** Los trabajadores que sufran accidentes o enfermedades profesionales y que se encuentren trabajando fuera de las bodegas, locales o recintos o faenas de la empresa deben ser trasladados a los centros asistenciales del Organismo Administrador (Mutual) de la zona y comunicar esta situación al Departamento o encargado de Seguridad. Con posterioridad deberá comunicarse la fecha de reintegro al trabajo del accidentado, enviándose el Certificado de Alta respectivo.

**Art. 9º.-** El personal no podrá reintegrarse a sus labores, después de un accidente de trabajo, sin el alta médica respectiva y el VºBº del encargado de seguridad. Los jefes respectivos controlarán esta disposición.

### **De la Instrucción de Prevención y Capacitación al Personal que ingresa a la Empresa**

Teniendo presente que la salud de los trabajadores hace necesaria la seguridad e higiene en el trabajo; que según estudios realizados, en los accidentes intervienen, en un alto porcentaje, la falta de adiestramiento y capacitación en el hombre para su trabajo, se establecen las siguientes normas y procedimientos a seguir en los casos de nuevas contrataciones:

**Art. 10º.-** Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 5º de este Reglamento de Higiene y Seguridad, todo trabajador que ingresa a la empresa, en el primer día, se presentará al Departamento de Seguridad respectivo, donde se le señalarán las técnicas generales de prevención de riesgos.

En esta misma oportunidad, junto con la entrega de los elementos de protección que necesitará, se le explicará el Reglamento de Higiene y Seguridad, del cual tomará conocimiento.

Todo el personal recibirá instrucciones para el buen uso de los extintores contra incendios.

**Art. 11º.-** El Supervisor o Jefe Directo le entrenará sobre los métodos seguros del trabajo que se le asigne, los específicos del cargo y área en que deberá desempeñarse y lo adiestrará en el uso correcto de los elementos de protección personal que requiera.

**Art. 12º.-** El entrenamiento contemplado en el artículo anterior se hará extensivo a todo trabajador que, dentro de la empresa, sea trasladado de sección.

**Art. 13º.-** Todo lo anterior se cumplirá sin perjuicio de los reglamentos anexos que existan para cada función dentro de la empresa y del entrenamiento y capacitación que se imparta en cumplimiento de otras necesidades de la empresa o leyes del trabajo.

**Art. 14º.-** Entre los elementos que se entreguen al nuevo trabajador, el casco será de un color que lo identificará como tal, dentro de su especialidad o código de colores que dispongan las empresas a las que prestan servicios.

Este lo deberá usar permanentemente en los lugares donde su uso sea obligatorio.

**Art. 15º.-** Las personas, grupos o delegaciones que visiten los recintos de la Empresa deben presentarse al encargado de seguridad para que les entregue un casco protector, que será de color distinto al usado por los trabajadores. El encargado de seguridad pondrá en conocimiento de la Gerencia de Administración los lugares que, por proceso o riesgo, no sean recomendables para llevar visitas.

### **De las Responsabilidades de los Niveles de Mando**

**Art. 16º.-** Los distintos niveles de mando y, en general, toda persona que tenga trabajadores a su cargo, son responsables directos de que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad y de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes.

Todo supervisor debe tomar en cada momento las medidas de seguridad que sean necesarias ante cualquier nueva labor.

**Art. 17º.-** Serán de su responsabilidad, además, lo contemplado en los artículos 5, 7, 8, 10, 13 y 18 de este Reglamento de Higiene y Seguridad.

**Art. 18º.-** Asimismo y en forma que se establece en la política de prevención de la empresa, serán normas de estos mandos velar por lo siguiente:

- Que se mantengan los lugares de trabajo limpios, ordenados y en las mejores condiciones ambientales;
- Que las áreas destinadas a tránsito, ubicación de elementos contra incendios y de primeros auxilios, se mantengan siempre despejadas y visiblemente señalizadas;
- Que el personal a su cargo se presente en forma correcta, ordenada y aseada y con su vestimenta de trabajo completa;
- Que especialmente el personal no se presente en estado de embriaguez o bajo efecto de drogas. Si existieren dudas, deberá enviarse al trabajador para que se le practique un examen;
- Inspeccionar debidamente, en forma periódica, los equipos y herramientas del personal para que estén en buen estado de uso;

- Cooperar con el cometido que le corresponda al Comité Paritario;
- Hacer corregir de inmediato cualquier condición o acción insegura, no importando que estas correspondan a otras áreas o secciones;
- Participar en forma activa en charlas, cursos de primeros auxilios y de seguridad y transmitir estos conocimientos a sus trabajadores;
- Aplicar las sanciones contempladas en el Artículo correspondiente de este Reglamento, informando al encargado de seguridad; y
- En general, acatar cualquier orden que tienda a dar seguridad y protección al personal y bienes de la Empresa, especialmente las que se desprendan de los análisis de accidentes.

### **De los Elementos de Protección Personal**

**Art. 19º.-** La Empresa proporcionará, “a cargo del trabajador”, los elementos de protección personal que se requieran para los trabajos que en ella se necesiten.

**Art. 20º.-** La adquisición, especificación y normas de uso de los elementos de protección personal y equipos de seguridad deberán contar con el VºBº del Jefe de Departamento de Seguridad de la Empresa.

**Art. 21º.-** La Empresa, por intermedio de su Jefe de Departamento de Seguridad, establecerá los elementos de protección personal que deberán usarse para cada trabajo.

### **Otras Disposiciones**

**Art. 22º.-** Se deja establecido que este Reglamento, y sus normas, se hace extensivo en carácter de obligatorio a todas aquellas personas que, sin ser de la Empresa, tengan que realizar trabajos en los recintos de la misma o donde ella se encuentre realizando trabajos por cuenta propia o de terceros, ya sea por contratos de prestaciones de servicio, prácticas de estudio, etc.

**Art. 23º.-** Para los efectos de conocimiento que deben tener las personas indicadas en el artículo anterior, el encargado de Seguridad o los Departamentos vinculados a estas actividades deberán poseer ejemplares suficientes de este Reglamento para serles entregado.

## **CAPITULO III**

### **Obligaciones del Personal**

Del conocimiento del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

**Art. 24º.-** El personal de la Empresa, a todo nivel, está obligado a tomar conocimiento de este Reglamento y cumplir con sus disposiciones. Para ello se entregará a cada trabajador un ejemplar del mismo, el que deberá mantener en su poder.

El Reglamento, además, será publicado con las formalidades que dispone la Ley.

**Art. 25º.-** Se establece que desde el momento de su publicación y entrega de este Reglamento, no se aceptará como excusa la ignorancia de sus disposiciones, procedimientos e instrucciones.

### **Del Uso y Correcta Preservación de los Elementos De Protección Personal**

**Art. 26º.-** El uso de los elementos de protección personal que la Empresa entrega a sus trabajadores, conforme lo dispone el presente Reglamento, deberá ser permanente mientras se cumple con la función para la cual fueron entregados.

**Art. 27º.-** Los elementos y equipos de protección personal deberán ser cuidados y conservados al máximo por los usuarios. Por lo tanto, la frecuencia de reposición de estos será estrictamente controlada.

**Art. 28º.-** El procedimiento de canje o solicitud de nuevos equipos o elementos de protección personal será el siguiente:

- El trabajador debe entregar el elemento de protección gastado o deteriorado que va a cambiar. Sin el canje respectivo, se repondrá el elemento, pero el valor cotizado a la misma fecha será descontado al trabajador de su liquidación mensual.
- También será causa de descuento, si la reposición del elemento deteriorado obedece a negligencia del trabajador.
- Se exceptúa de lo anterior aquellos casos comprobados de pérdidas o deterioro de elementos, con ocasión exclusiva del trabajo, que serán autorizadas por el supervisor responsable para tal efecto.
- Por razones de higiene, los anteojos, respiradores, máscaras, guantes, zapatos y cualquier otro elemento exclusivamente de uso personal, en los cuales haya riesgo de contraer enfermedades infecciosas, no podrán ser facilitados para realizar labores similares a otro trabajador.

Se exceptúan aquellos elementos susceptibles de ser lavados y desinfectados.

- Aquellos elementos y equipos de protección que se necesiten para tareas no habituales o misceláneas en un determinado taller, deberán ser solicitados a préstamo en la respectiva bodega, por la persona debidamente autorizada. Una vez desocupados procederá a devolverlos de inmediato.
- La ropa de trabajo asignada a cada labor no debe ser cambiada o sustituida por el usuario. La ropa, en general, debe mantenerse limpia y libre de partes



sueltas, rotas o volantes, que puedan ser atrapadas o enganchadas en máquinas o equipos y será entregada de acuerdo al Reglamento de Implementos de trabajo.

- El trabajador trasladado definitivamente de una labor a otra deberá entregar o recibir, según sea el caso, aquellos elementos que deba utilizar o no usar, según corresponda.
- Toda entrega de accesorios o elementos de trabajo y protección quedarán debidamente registrados en tarjetas de cargo y el usuario dejará constancia de su recibo. Asimismo, quien recepcione la devolución de ellos.

**Art. 29º.-** Todo trabajador que sea sorprendido trabajando sin su correspondiente ropa de trabajo, zapatos de seguridad u otro elemento de protección personal que se le haya entregado para realizar su labor, se presumirá que lo ha perdido, por lo tanto se le aplicará lo preceptuado en el artículo anterior, sin perjuicio de las demás sanciones que contempla este Reglamento.

### **De los Reglamentos y Dispositivos de Seguridad**

**Art. 30º.-** Los dispositivos de seguridad incorporados a máquinas o equipos no deben ser retirados o cambiados.

Todo trabajador debe cerciorarse que todas las protecciones o dispositivos de seguridad estén colocados en su correcta posición y funcionamiento. Asimismo debe preocuparse de dejar el equipo o máquina desactivado al término de la jornada, para impedir su uso por personas que no conozcan su operación. Debe también asegurarse que no haya personal efectuando reparaciones, lubricando o limpiando una máquina antes de ponerla en marcha. Es responsabilidad del supervisor velar por esta orden.

**Art. 31º.-** Todo trabajador debe dar aviso a su jefe directo de cualquier desperfecto o condición insegura de los dispositivos de seguridad de los equipos y maquinarias, en las herramientas, materiales, etc. que entrañen algún riesgo.

**Art.32º.-** Además de otros que se indicarán especialmente en cada caso, en los siguientes trabajos el uso del casco protector debe ser permanente y obligatorio, con su barboquejo:

- Todo trabajo de mantención mecánica o eléctrica;
- Toda labor que se desarrolla sobre o bajo nivel (trabajos en altura principalmente);
- Toda labor de construcción, demolición o montaje;
- Todo chofer de grúa horquilla, tractor o vehículo similar y los trabajadores que deban viajar en carros de arrastre, debidamente habilitados para transporte de personal.

**Art. 33º.-** Todo lugar de trabajo donde deban hacerse excavaciones, dejar cámaras abiertas, retirar barreras o dispositivos de seguridad, deberá protegerse mediante barreras o señalizadores de peligro, ubicadas en forma visible. El capataz de grupo tendrá la primera responsabilidad en el

cumplimiento de esta disposición, como también el reponer estas barreras, guardas o dispositivos, si fuese necesario.

**Art. 34º.-** Se aplica también lo anterior a los trabajadores directos o cercanos a equipos eléctricos energizados y los trabajos de soldadura eléctrica o a oxígeno, debiéndose, en estos últimos casos, cubrir la zona con paneles separadores o biombos para evitar contaminar con radiaciones, chispas y/o proyección de partículas incandescentes al personal que trabaje en sus inmediaciones o bajo su nivel.

**Art. 35º.-** En general, todo trabajador deberá velar por el buen funcionamiento de dispositivos o equipos de seguridad que se hayan instalado para su protección. Asimismo, contribuirá a mantener limpia y despejada su área de trabajo.

**Art. 36º.-** Toda persona debe acatar las recomendaciones impresas en los avisos que indican peligros tales como: "incendio", "explosivos", "tableros de alta tensión" y "prohibición de fumar" en los talleres o lugares de trabajo.

**Art. 37º.-** Todo el personal está obligado a estar en conocimiento de las instrucciones impartidas para el buen uso de los extintores de incendio e informar al jefe de seguridad cuando se descargue alguno. Asimismo, conocer la ubicación de los mismos, mangueras y cualquier otro equipo o elemento de combate de incendios de su sección a fin de que, en caso de siniestro, su uso sea oportuno y eficaz.

**Art. 38º.-** Cuando las necesidades de trabajo requieran la utilización de andamios metálicos deberán observarse, como mínimo, las siguientes disposiciones:

- Los pies-derechos deben apoyarse sobre soleras de madera cuyas escuadrias no serán menor a 2 x 10", para evitar su hincamiento en terreno.
- La plataforma de trabajo o superficie que soporta al personal y herramientas será confeccionada en tablones cuyas escuadrias no serán inferior a 2 x 10", las que deben cubrir toda luz entre soporte. Los tablones serán embarrillados con alambre trenzado en sus extremos y taqueados en su parte inferior con piezas de madera de 3 x 3" para permitir un trabajo solitario o en conjunto y evitar su desplazamiento horizontal. Esta superficie no debe soportar una carga mayor a 50Kgs/m<sup>2</sup>, entre personal, materiales y herramientas.
- La plataforma de trabajo no debe quedar con una separación mayor a 20 cms. Con respecto al edificio o estructura que se trabaja.
- Sobre la plataforma de trabajo, y a 1 mt. de altura, se ejecutará una banda protectora extendida a lo largo de los bordes expuestos del andamio con el fin de evitar la caída de trabajadores.
- Los contornos de la plataforma de trabajo tendrán rodapiés de una sección mínima de 1 x 6", para evitar la caída de trabajadores, materiales o herramientas desde ese nivel.
- No se aceptan tablones de pino insigne, madera en mal estado o rasgada, para su utilización como superficie de trabajo. Se deberá usar

preferentemente álamo seleccionado para estos fines, carente de nudos y sin rasgaduras.

- Para evitar volcamiento de los cuerpos de andamios, en la medida que estos se vayan armando deben ser amarrados al edificio o estructura. De no ser posible esto, se deberán colocar vientos para estos fines.
- Durante el armado, trabajo y desarme, todo el personal que ocupe los andamios deberá hacerlo provisto de su cinturón de seguridad con cola de vida convenientemente amarrado.
- Queda terminantemente prohibido cargar o soportar, en los andamios, ductos, flanges o válvulas.
- Será responsabilidad del supervisor de grupo, fiscalizar el estricto cumplimiento de estas normas y el autorizar el trabajo en dicha superficie, previa verificación de las mismas.
- Queda prohibido fumar mientras se realicen trabajos sobre andamios.

### **Del uso y Conservación de los Elementos de Trabajo**

**Art. 39º.-** Las herramientas, equipos de trabajo y de protección que se entreguen al personal deben ser mantenidos en óptimas condiciones y el trabajador debe darles el uso para los fines que fueron entregados.

El personal debe comunicar y solicitar oportunamente los cambios de herramientas en mal estado.

### **De la Obligación del Personal de dar cuenta de Accidentes**

**Art. 40º.-** Los trabajadores tienen la obligación de informar INMEDIATAMENTE a su Jefe directo cada vez que ocurra un accidente del trabajo con lesión, por leve que este sea.

Las lesiones que se informan al día siguiente o después de varios días **NO SE ACEPTAN COMO ACCIDENTES RESULTANTES DEL TRABAJO**, pues deben informarse antes del término de la jornada en la que se originaron.

**Art. 41º.-** También debe informarse de cualquier síntoma de enfermedad, sea o no originado por el trabajo, que pueda afectarlo a él o terceros en su capacidad o seguridad en el trabajo. Lo mismo se aplica respecto de los compañeros de trabajo.

**Art. 42º.-** A las personas que se presenten en estado de intemperancia no se les permitirá trabajar para evitar situaciones de riesgo.

El Jefe directo velará por el cumplimiento de esta disposición, sin perjuicio del control que ejerza él o los controles de ingreso a los lugares de trabajo.

**Art. 43º.-** En caso de mordeduras de perros u otros animales, se informará de inmediato a su Jefe directo y se deberá concurrir al centro asistencial más próximo, dando cuenta allí de lo ocurrido.

**Art. 44º.-** La empresa adoptará todas las medidas tendientes a mantener condiciones sanitarias mínimas, especialmente en servicios higiénicos, duchas, etc., a objeto de prevenir eventuales contagios. No habiendo relación de estas enfermedades directamente con el trabajo, los afectados deben tratarse en los servicios médicos previsionales o particulares.

**Art. 45º.-** El accidente ocurrido en el trayecto directo, deberá comunicarse de inmediato al Organismo Administrador (Mutual), atenderse en postas de primeros auxilios, Hospital de la Mutual, Servicios de Salud, u otro Organismo asistencial, solicitando el correspondiente certificado de atención con indicación de horario. Son también medios fehacientes de comprobación del siniestro el parte policial o la declaración de dos testigos.

### **De la cooperación del personal en los análisis de accidentes y aviso de los desperfectos que puedan afectar la seguridad de personal y de las instalaciones**

**Art. 46º.-** El personal tiene la obligación de colaborar en la denuncia y análisis de las situaciones precedentes y el jefe directo de investigar, solucionarlas e informarlas al encargado de seguridad, conforme al procedimiento indicado en el artículo 7º de este Reglamento.

**Art. 47º.-** La denuncia de accidentes constituye un instrumento probatorio que da fe de los hechos que se investigan, por tanto, la persona que emite o atestigua la veracidad o integridad de la declaración, asume las responsabilidades legales que le correspondan.

**Art. 48º.-** Todo trabajador está obligado a colaborar en las investigaciones de los accidentes que le ocurran al personal de la empresa. Deberán declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, encargado de seguridad o personal con mando de la empresa la requiera.

**Art. 49º.-** Las personas que intenten denunciar como accidentes del trabajo las lesiones sufridas fuera de la empresa, se exponen a las sanciones establecidas en este Reglamento, y lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de la Ley 12.084 que establece sanciones penales por este delito.

**Art. 50º.-** En general, todo el personal de la Empresa tiene la obligación de prestar el máximo de cooperación para el buen desempeño de las funciones que cumple el encargado de prevención de riesgos.

**Art. 51º.-** Todo trabajador deberá comunicar a su jefe directo o al encargado de seguridad, cualquier desperfecto o condición insegura en los equipos o

instalaciones, que puedan entrañar algún riesgo en la seguridad del personal y de las instalaciones.

**Art. 52º.-** En caso de producirse un incendio, el trabajador que lo detecte deberá dar la alarma, avisando en voz alta a cualquier persona que se encuentre cerca, para que esta avise a Bomberos. Combatirá el fuego con los elementos que disponga y se pondrá a las órdenes del encargado de seguridad o jefe de brigada contra incendios.

### **Del acatamiento de las normas y métodos de trabajo interno, de las medidas de higiene y seguridad y de las responsabilidades de los mandos medios**

**Art. 53º.-** Es obligación de todo trabajador acatar los procedimientos y métodos de trabajo y no improvisar o cambiar sistemas recomendados como seguros. Si existieren dudas sobre algún método, deberá consultarse con el jefe directo.

**Art. 54º.-** Todas las medidas de higiene y seguridad emanadas de este reglamento y sin perjuicio de las que se contemplan en el Código Sanitario y otros Decretos anexos de la Ley 16.744, deben ser cumplidas en forma obligatoria por el personal, entre ellas las siguientes:

- a) Todo trabajador debe presentarse a su lugar de trabajo en forma aseada y con su ropa de trabajo limpia y ordenada.
- b) Deberá cooperar porque su lugar de trabajo se mantenga permanentemente aseado y ordenado.
- c) No debe cambiarse y guardar ropa de calle en los lugares de trabajo.
- d) Todo trabajador deberá usar en forma conveniente los Servicios Higiénicos y colaborar con su aseo, que será en su propio beneficio.
- e) Como medida de seguridad y velando por la integridad física de los trabajadores, éstos no deberán correr o jugar en las salas de baños; los resbalones y caídas en estos casos son frecuentes por su piso generalmente jabonoso y húmedo.
- f) Por riesgo de contaminaciones, los alimentos deben consumirse en lugares indicados para tal efecto, no permitiéndose al personal hacerlo dentro de los lugares de trabajo.
- g) Como medida de seguridad, todo trabajador que deba operar equipos con partes movibles, debe usar en su trabajo el pelo corto, para evitar atrapamientos.
- h) Por las características propias de los trabajos en faena, deberá evitarse el uso de corbatas, gargantillas, anillos, pulseras y cualquier otro objeto que pueda ser atrapado por equipos.
- i) El personal del área eléctrica se abstendrá de usar cualquier elemento metálico tanto en su vestuario como en su propia persona.

**Art. 55º.-** Los supervisores y jefes a todo nivel, velarán porque todas las normas de este Reglamento y los métodos de trabajo sean obedecidos por el personal; que los elementos de protección personal sean usados en forma

correcta; que los dispositivos de seguridad de los equipos y máquinas no sean retirados, cambiados o se dejen inoperantes; que el orden y aseo de los lugares de trabajo sea permanente; enviar al Policlínico a todo lesionado en el trabajo que le sea denunciado; y, en general, que las condiciones de trabajo sean las mejores posibles.

Serán, asimismo, responsables de la seguridad de su personal, de su instrucción en prevención y de la supervisión de las instalaciones, equipos, maquinarias y otros recursos de sus áreas de mando.

### **Normas y recomendaciones generales de prevención**

**Art. 56º.-** Del orden y aseo de los lugares de trabajo:

- a) Los pisos deberán mantenerse limpios, libres de obstrucciones y de sustancias deslizantes. Deberán eliminarse los excesos de cera, grasa, aceites y otras materias derramadas sobre ellos.
- b) Las bodegas y pañoles deberán estar permanentemente limpias y ordenadas y las llaves deberán dejarse diariamente al encargado designado para tal efecto.
- c) Las basuras y desperdicios se deberán depositar en recipientes con tapas, distribuidos en distintos lugares de las faenas.
- d) Todo trabajador deberá respetar las áreas de tránsito, de almacenamiento y otras establecidas y demarcadas en los lugares de trabajo.
- e) Será responsabilidad de los supervisores y jefes de velar por el cumplimiento de estas instrucciones.
- f) Todo el personal debe preocuparse que los elementos de combate de incendios se mantengan en lugares accesibles, libres de obstáculos y en buen estado.

**Art. 57º.-**

- a) Las herramientas de cargo personal, así como todas las que se utilicen, deben mantenerse en buenas condiciones. Las herramientas quebradas o defectuosas deben ser devueltas para su reparación o cambio.
- b) Las herramientas eléctricas portátiles se deben conectar a tierra en forma efectiva, usando enchufes apropiados.
- c) Las cabezas de las herramientas de golpe deben ser arregladas, o esmeriladas, cuando comiencen a formar rebordes o agrietaduras (rebabas).
- d) Los hogares de calderas y sus herramientas de limpieza deben siempre considerarse calientes.
- e) Las herramientas con filo o puntas agudas deben estar provistas de resguardos cuando no se utilicen.
- f) Cuando se utilicen herramientas para cortar, quitar remaches o en operaciones similares, debe usarse protección personal y disponer de pantallas o resguardos, a fin de proteger a los demás trabajadores de las proyecciones de partículas.
- g) Las herramientas de mano deben mantenerse limpias de aceites o grasas que las haga resbaladizas. Evitará magulladuras y otras lesiones.

- h) Las limas deben estar provistas de mangos firmes y apropiados, no deben usarse sin ellos.
- i) Cuando se corten alambres bajo tensión o resortes, debe fijarse uno de los extremos para evitar que salte al cortarse.
- j) Los alicates no deben usarse como llaves para apretar o aflojar tuercas. Use siempre la herramienta apropiada para cada trabajo.

## **De las escalas**

### **Art. 58º.-**

- a) Las escalas, en general, son peligrosas. El trabajador deberá cerciorarse que los largueros y peldaños estén en buenas condiciones. Las escalas en que falten peldaños, los tengan sueltos o, en general, aquellas que se encuentren en mal estado, deben ser inmediatamente reemplazadas, reparadas o dadas de baja.
- b) Las escalas no deberán colocarse en ángulos peligrosos ni se afirmarán contra suelos resbaladizos, cajones o tableros sueltos.
- c) El ángulo seguro de colocación de una escala es de 75º. Para lograrlo, se calcula  $\frac{1}{4}$  de largo de la escala como distancia de separación desde su base al muro de apoyo.
- d) Las escalas portátiles deben equiparse con zapatos antideslizantes.
- e) Si no es posible afirmar la escala en ángulo y forma segura, deberá solicitarse la colaboración de otra persona para sujetar la base.
- f) Para subir o bajar por una escala, debe hacerse de frente a ella y con las manos libres. Los materiales y/o herramientas se deben subir o bajar por medio de una cuerda.
- g) No deben usarse escalas demasiado largas o cortas. Use la escala apropiada para cada trabajo.
- h) Las escalas portátiles de madera no deben pintarse ni enmasillarse; para su mantención, periódicamente se deben cubrir con aceite de linaza o barniz transparente, con el objeto de revisar sus fibras y no ocultar daños.
- i) Las escalas de tijeras deben usarse de manera tal, que en posición abierta, su dispositivo de anclaje central esté extendido de manera que las dos secciones estén firmes y bien apoyadas.
- j) Los cajones, barriles, tambores, sillas, etc., no han sido construidos para subir de un nivel a otro o para pararse en ellos. Use en cada operación la tarima o escala apropiada.
- k) No deje herramientas sueltas sobre plataformas o escalas.
- l) Las escalas portátiles deben guardarse o almacenarse en formas horizontales y apoyadas en suficientes soportes para que no se doblen. Deben protegerse de la humedad y calor excesivos.

## **De las Máquinas y Equipos**

### **Art. 59º.-**

- a) Deberá evitarse, en lo posible, dejar máquinas o equipos funcionando. Si por cualquier motivo el trabajador debe abandonarla, deberá detener la marcha del motor o sistema que la impulse.
- b) En los cambios de turno, el operador de una máquina o equipo deberá esperar a su reemplazante, o bien, comunicará a su jefe cuando deba abandonar su puesto por ausencia del reemplazante.
- c) Los mecánicos de mantención, electricistas, montadores, etc., antes de proceder a la reparación o montaje de una máquina o equipo, deben colocar el seguro o bloquear el mecanismo de embrague, y notificará a las demás personas que pudieren poner en marcha la máquina en la que están trabajando. Para ello usará las tarjetas impresas con la palabra **PELIGRO**, la cual deberá retirar una vez terminada la labor. Esta tarjeta solo podrá ser retirada por quien la colocó en señal de advertencia.
- d) No deben engrasarse o lubricarse máquinas en movimiento, a menos que los puntos de lubricación estén fuera de contacto con las partes móviles de la maquinaria.
- e) No emplee sus dedos o manos para sacar virutas, desperdicios o pequeñas partículas de metal de las maquinarias. Emplee las herramientas que le han proporcionado para ello. Use un trozo de madera en vez de las manos para empujar piezas pequeñas en la sierra circular o sierra huincha.
- f) No opere ni ponga en movimiento ninguna máquina, no manipule manillas, no abra ni cierre válvulas, interruptor de electricidad, gas, vapor, aire, ácidos, etc., sin estar en conocimiento y autorizado para ello.
- g) En las operaciones de prensa será obligatorio el uso de imanes, pinzas, etc., de tal forma que el trabajador nunca exponga sus manos en los puntos de contacto de las matrices.
- h) Las grúas, tecles y otros equipos que se usan para levantar carga pesada, deben inspeccionarse constantemente para que se encuentren en buenas condiciones y sean capaces de soportar cargas. Esta será responsabilidad del jefe directo y de los encargados de mantención.
- i) La carga máxima útil admisible, deberá marcarse en todos los aparatos de izar.
- j) Las cargas deben levantarse o bajarse lentamente, evitando arranques o paradas bruscas.
- k) Al izar cargas, no podrán hacerlo sobre personas o equipos en movimiento.
- l) Los trabajos con equipos de gases a presión, solamente podrán ser operados por personal debidamente autorizado y capacitados para ello. Las personas que trabajen o manejen estos equipos deberán considerar las siguientes recomendaciones:

- Los cilindros no deberán estacionarse en lugares de radiación de calor.
- Se mantendrán en carros si es que son móviles y con cadenas o seguros a muros o bancos de trabajo, si permanecen estacionados.
- Para el transporte en carros, deberán sujetarse convenientemente, no debe usarse para ello cordel o alambre sino cadenas.
- Los cilindros, cuando no estén en uso o estén vacíos, deberán mantenerse con sus casquetes protectores colocados y en posición vertical (parados).



- Los tubos vacíos deben acollerarse a los muros para evitar que caigan, debido a su poca estabilidad.
  - Los cilindros de gases inflamables, en cantidades mayores al uso normal, no deben almacenarse en los edificios principales. Debe hacerse en bodegas especiales, con ventilación natural, protegidos de los rayos del sol y con sus tapas de válvulas colocadas.
  - En todos los lugares de almacenamiento o manejo de combustibles, deberá cumplirse la prohibición de fumar y evitar la producción de chispas, con el objeto de prevenir explosiones o incendios.
  - Las válvulas de estos cilindros deben mantenerse libres de materias grasas y deben manipularse con las manos limpias.
  - Cuando use estos equipos en corte de material, cubra todo material combustible que pueda quitarse y esté provisto de un extintor de incendios.
- m)** Cada vez que se opere en o con esmeriles, deberá usarse anteojos de seguridad y protección facial, así se evitará graves lesiones a los ojos.
- n)** Para transportar y manipular ácidos y productos químicos, el personal deberá usar protección facial, guantes, ropa y botas de goma. Para el transporte en chucos o depósitos con estos productos, los supervisores deberán poner especial cuidado, debiendo contar para estas operaciones con carros especialmente diseñados.

## **CAPITULO IV**

### **Prohibiciones**

**Art. 60º.-** Queda estrictamente prohibido al personal y a las personas indicadas en el artículo 23 de este Reglamento, los actos, omisiones e imprudencias que se indican en el artículo siguiente.

**Art. 61º.-** Se considerarán faltas graves al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad:

- 1) Ingresar o permanecer en los lugares de trabajo antes o después de los horarios habituales y realizar actividades sin autorización del jefe directo. Asimismo, realizar trabajos ajenos a la empresa o de tipo particular dentro de ella.
- 2) Portar cualquier tipo de armas en el trabajo, no siendo un elemento debidamente autorizado.
- 3) Canjear, vender o sacar fuera de los recintos de la Empresa, los elementos de protección personal y las herramientas de trabajo que se les hayan entregado.
- 4) Prestar testimonio falso o entorpecer las investigaciones o análisis de accidentes del trabajo.
- 5) La violencia física entre el personal.
- 6) Alterar el orden o dar lugar a accidentes o situaciones inconvenientes dentro de la empresa por estados de ebriedad o de hechos delictuosos.
- 7) Sacar o usar los medicamentos o materiales que se mantengan en los botiquines de primeros auxilios, para otros fines.

- 8) Efectuar o permitir que manipulen en heridas graves, especialmente en los ojos, personas que no sean profesionales aptos y autorizados para ello.
- 9) El manejo de bicicletas, motos, motonetas o cualquier vehículo personal, dentro de los sitios de trabajo.
- 10) Presentarse al trabajo en estado de intemperancia y/o introducir bebidas alcohólicas a la empresa. Ningún trabajador podrá laborar si presenta síntomas de anormalidad provocados por el alcohol. Ante estos casos, se procederá de acuerdo a lo establecido anteriormente en este Reglamento.
- 11) Correr, jugar y hacer bromas que impliquen desorden en las horas y lugares de trabajo.
- 12) Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad instalados por la empresa, detener el funcionamiento de ventilación, extracción, etc.
- 13) Congestionar u obstaculizar zonas de trabajo, pasillos, accesos a extintores, grifos, camillas, botiquines, etc.
- 14) Romper, rayar o alterar afiches, normas o publicaciones de seguridad colocados a la vista del personal para que sean conocidos por éste.
- 15) Abandonar una máquina o equipo funcionando, sin la debida autorización del Jefe Directo.
- 16) A los operadores de calderas, hornos, compresores, generadores y personal de turno de emergencia, abandonar su puesto sin que llegue el reemplazante. Asimismo, que estos equipos sean operados por personas que no estén capacitadas y autorizadas para ello por el Servicio de Salud.
- 17) Reemplazar a otro compañero en trabajos especializados u operar máquinas que no sean exclusivamente aquellas para las cuales está capacitado.
- 18) Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
- 19) Reparar, limpiar, lubricar, ajustar y calibrar máquinas sin autorización.
- 20) A los operadores de prensas, usar otros medios de accionamiento que no sean los establecidos.
- 21) No usar elementos de protección personal que se la hayan entregado para un determinado trabajo en el cual exista riesgo de accidente o enfermedad.
- 22) Al personal que tenga asignado calzado de seguridad, usar alpargatas u otro tipo de calzado inadecuado o en mal estado.
- 23) No usar el casco protector en los trabajos indicados en el Art. 34º.-
- 24) Presentarse con la ropa de trabajo en mal estado, incompleta o suelta.
- 25) Dejar aberturas o excavaciones en el piso sin una barrera o señalización adecuada, dejar pozos o cámaras de cualquier tipo sin tapar, etc.
- 26) Manipular materiales peligrosos, tales como inflamables, corrosivos, tóxicos, ácidos, explosivos, etc., sin estar en conocimiento de su peligrosidad o sin estar debidamente protegido y autorizado para ello.
- 27) Usar escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su estabilidad o construcción.
- 28) Usar escalas metálicas cerca o en contacto de conductores eléctricos.
- 29) Transportar cilindros de gases a presión sin su tapa correspondiente y/o en carros inadecuados para ello.
- 30) Usar el calor residual de hornos, incinerados, fogones, etc., para reencenderlos.

- 31) Usar el aire comprimido para limpieza personal o de otros u hacer bromas con él.
- 32) Usar bencina u otro líquido inflamable para limpiar ropa o parte del cuerpo.
- 33) Dormir, consumir o preparar alimentos y bebidas en lugares de trabajo o en horas de trabajo.
- 34) Subir o bajar de vehículos en movimiento o viajar como acompañante del chofer de grúa, grúas horquillas, tractores y de cualquier vehículo que no esté diseñado para el transporte de personal.
- 35) El tránsito de vehículos motorizados a una velocidad mayor que la permitida en cada recinto de trabajo.
- 36) Trabajar en alturas sin cinturón de seguridad o sin amarrar su cabo de vida (cola). Para estos efectos, se considera trabajo de altura cualquier labor que ejecute sobre 1,5 mts. de altura del piso o superficie principal de trabajo.
- 37) En general, desentenderse de normas de seguridad establecidas, de instrucciones de ejecución impartidas para un trabajo determinado, de instrucciones impartidas sobre higiene y seguridad y todas aquellas acciones u omisiones que por falta de criterio o de sentido común, atenten contra la seguridad de los trabajadores y/o bienes de la Empresa.

**Art. 62º.-** Se estimará falta grave y constituirá “negligencia inexcusable del trabajador”, cualquier infracción a las prohibiciones del artículo anterior de este Reglamento.

**Art. 63º.-** Sin perjuicio de lo anterior, el jefe superior de la obra o faena puede calificar cada caso con los antecedentes suministrados por los Jefes responsables y podrá estimar como negligencia inexcusable del trabajador cualquier otro hecho que constituya una infracción a las normas de seguridad, teniendo presente para ello el peligro potencial que revistiere la infracción para el elemento humano de la Empresa.

## **CAPITULO V**

### **Sanciones**

**Art. 64º.-** Los trabajadores que no cumplan con lo previsto en este Reglamento pueden ser sancionados conforme lo autoriza la Ley, manteniendo su vigencia las sanciones contempladas en el Código del Trabajo (Ley 18.620) sobre término de Contrato de Trabajo.

**Art. 65º.-** Se establece el siguiente procedimiento para la aplicación de multas y sanciones, que serán impuestas a los trabajadores de acuerdo a la gravedad y tipo de infracciones:

- a) **Amonestación Escrita:** Podrá ser impuesta por cualquier empleado que tenga la calificación de jefe o por algún supervisor, según sea el caso. Para ello le notificará una carta amonestación por medio de la Oficina de Administración.
- b) **Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo:** Se aplicará a los reincidentes que ya hubieran tenido la sanción de la letra a) o cuando la gravedad de la falta lo amerite.

- c) **Multas:** Conforme al monto autorizado por la Ley, en los casos de infracción considerada como negligencia con las comunicaciones del caso a la Oficina de Personal e Inspección del Trabajo que corresponda.
- d) **Caducidad de Contrato:** Se aplica cuando la reiteración o gravedad de la falta haga ineludible la aplicación de esta medida, considerando lo previsto, además, en el Código del Trabajo.

**Art. 66º.-** Se deja claramente establecido que, sin perjuicio de multas aplicadas, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud le aplicará las sanciones que le competen.

## **CAPITULO VI**

### **PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES** **(Ley 16.744 y D.S. 101)**

**Art. 67º.-** Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud respectivo la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades provenientes de enfermedades profesionales, y al INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL (INP), la de los accidentes del trabajo (en el caso de empresas adherentes a este Organismo Administrador de la Ley Nº 16.744).

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

**Art. 68º.-** Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo, o de las Mutualidades, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días 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, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la

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

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

**Art. 69º.-** La Comisión Médica de Reclamos, también es competente para conocer de reclamaciones, en caso de suspensión por los Organismos Administradores del pago de pensiones, a quienes se nieguen a someterse a los exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados.

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

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

**Art. 70.-** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá como competencia exclusiva y sin ulterior recurso:

- a.- De las actuaciones de la Comisión Médica de Reclamos y de los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 en ejercicio de las facultades fiscalizadoras conferidas por esa misma Ley y por la Ley N° 16.395.
- b.- De los recursos de apelación, que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare, en las materias de que conozca en primera instancia, de acuerdo con lo señalado en el artículo 79 del D.S. 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Art. 71º.-** 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 entrega dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos del cómputo de plazos.

**Art. 72º.-** Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3º del artículo 77º de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del D.S. N° 101.

**Art. 73º.-** 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 denunciados, y que hubieran ocasionado incapacidad parcial o total para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.

**Art. 74º.-** 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 cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

**Art. 75º.-** La denuncia de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y deberá ajustarse a las siguientes normas:

<sup>1º</sup> Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley, o en su caso, por las personas señaladas en el artículo 71 del presente reglamento.

- 2º La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia, será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- 3º La simulación de un Accidente del Trabajo o de una Enfermedad Profesional, será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente, de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de presentaciones médicas o pecuniarias al supuesto Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- 4º La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada 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.

**Art. 76º.-** Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2º del Título VIII de la Ley 16.744.

**Art. 77º.-** El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos señalados en 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 acaecido el hecho.

## **CAPITULO VII**

### **PROTECCIÓN RAYOS ULTRA VIOLETAS LEY N° 20.096**



**Art. 78°.-** De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos de protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.

Para tal efecto se entenderá como expuestos a dicho riesgo, a los trabajadores que realicen funciones en terreno o por su actividad deban realizar parte importante de su faena en la calle, quienes deberán protegerse de la exposición de los rayos ultra violeta, para ello la empresa proporcionara dispensadores con protector solar de un factor 30 como mínimo.

Los trabajadores que se encuentren en condición anterior, deberán aplicarse como mínimo dos veces al día del protector solar.

## **CAPITULO VIII REGULACIÓN DEL PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA LEY N° 20.001(Ley del Saco)**

**Art. 79°.-** De la Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual.

Estas normas se aplicarán a más manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones.

- El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, a fin de proteger su salud.
- En aquellas labores en la cual la manipulación manual de cargas se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los trabajadores no deberán operar carga superior a 50 kilos.
- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.
- Para los menores de 18 años y las mujeres no podrás llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos.

## **RIESGOS TÍPICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS DERECHO A SABER (D.S. N° 50)**

**Art. 78°.-** 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.

**Art. 79°.-** 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 los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso.

**Art. 80°.-** El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

**Art. 81°.-** Los trabajadores deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, algunos de los cuales se indican a continuación:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
- Exposición a ruido industrial	- Disminución de la capacidad auditiva (Hipoacusia).	- En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos.

<ul style="list-style-type: none"><li>- Sobre esfuerzos en manejo de materiales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna. (lumbagos y otros)</li><li>- Heridas</li><li>- Fracturas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.</li></ul> <p>Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible.</li><li>- Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares.</li><li>- Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, y otros).</li></ul>
---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyección de partículas</li> </ul>	<p>Lesiones como por ej. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuerpos extraños</li> <li>- Conjuntivitis</li> <li>- Erosiones</li> <li>- Quemaduras</li> <li>- Pérdida de la visión en uno o los dos ojos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, los supervisores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que éstas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones.</li> </ul> <p>A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indique la supervisión, tales como: gafas o lentes con vidrio endurecido y protección lateral, caretas protectoras faciales y otros.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caídas del mismo y distinto nivel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esguinces</li> <li>- Heridas</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Lesiones múltiples</li> <li>- Parálisis</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<p>Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito.</li> <li>- Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos.</li> <li>- Delimitar pasillos y zonas de tránsito y mantenerlos libres de obstáculos.</li> <li>- Cuando se vaya a utilizar una escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida, antes de subirse.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto con fuego u objetos calientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quemaduras</li> <li>- Asfixias</li> <li>- Fuego descontrolado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No fumar en áreas donde esté prohibido.</li> <li>- Verificar que las</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explosión, etc.</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<p>conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables.</li> <li>- Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Golpeado con o por, en conducción de vehículos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contusiones</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Incapacidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sólo personal autorizado y calificado podrá conducir los vehículos de la empresa.</li> <li>- Observar el debido resguardo de las normas de tránsito, tanto dentro de la empresa, recintos de faenas, como fuera de estos.</li> <li>- Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimientos y estacionamientos de los vehículos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidentes en operación de compresores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heridas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Lesiones traumáticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer funcionar en forma periódica la válvula de seguridad, para evitar que ésta se agripe.</li> <li>- Drenar el compresor frecuentemente para expulsar el agua que se forme por condensación en el interior del acumulador de aire.</li> <li>- Verificar regularmente el nivel de aceite.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efectuar el cambio de los lubricantes dentro de los períodos recomendados.</li> <li>- Eliminar las fugas y derrames de aceite.</li> <li>- Verificar que las válvulas de descarga se encuentren abiertas.</li> <li>- Observar en forma periódica la presión de trabajo señalada en el manómetro.</li> <li>- Revisar las conexiones, codos unidos, mangueras y cañerías conductores de aire comprimido.</li> <li>- No permitir el uso de alambres como abrazaderas.</li> <li>- Planificar la mantención del compresor y acudir a personal especializado.</li> <li>- Proteger los sistemas de transmisión correa polea.</li> <li>- Normalizar y señalar los tableros eléctricos.</li> </ul>
<p>Accidentes en operación de herramientas y equipos eléctricos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Serrucho Eléctrico</li> <li>- Sierra Corta Metal</li> <li>- Sierra Circular</li> <li>- Taladro Radial</li> <li>- Vibropisón</li> <li>- Vibrador de Inmersión</li> <li>- Placa Compactadora</li> <li>- Sierra Cortadora de Pavimento</li> <li>- Generador Eléctrico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heridas Cortantes</li> <li>- Heridas Punzantes</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Amputaciones</li> <li>- Proyección de Partículas</li> <li>- Lumbagos</li> <li>- Atrapamiento</li> <li>- Ruido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán preocuparse del correcto funcionamiento de éstas.</li> <li>- Mantener ordenado y aseado su lugar de trabajo.</li> <li>- Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trompo</li> </ul>		<p>transmisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento periódica de máquinas, herramientas y equipos.</li> <li>- Utilizar los elementos de protección personal correspondientes.</li> <li>- Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida o desconectada.</li> <li>- No operar equipos o máquinas sin estar capacitados ni autorizados.</li> <li>- No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramientas de Mano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Golpes</li> <li>- Heridas</li> <li>- Atrapamientos</li> <li>- Proyección de Partículas</li> <li>- Lesiones Múltiples</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y aseado.</li> <li>- Seleccionar la herramienta adecuada.</li> <li>- Herramientas en buen estado y guardadas en lugares seguros, que no ocasionen peligro para los trabajadores.</li> <li>- Utilizar la herramienta sólo para lo que fue diseñada.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caídas de distinto nivel en elevadores de plataformas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Golpes</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Heridas</li> <li>- Lesiones traumáticas</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar que el operador tenga la capacitación necesaria.</li> <li>- Evitar las maniobras brus-</li> </ul>

		<p>cas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrar y amarrar bien la carga.</li> <li>- No sobrecargar.</li> <li>- Motor conectado a tierra.</li> <li>- La torre debe estar anclada a la estructura del edificio.</li> <li>- Prohibir el transporte de personas en la plataforma.</li> <li>- Plataforma de recepción amplia, con barandas y rodapiés.</li> <li>- No engrasar el riel.</li> <li>- El operador debe estar protegido por una caseta de techo resistente y usar casco.</li> <li>- El operador debe inspeccionar la máquina antes de comenzar la jornada, sobre todo las condiciones y lubricación del cable de acero.</li> <li>- Al terminar la jornada, la plataforma debe quedar en el piso, desenergizada y el interruptor bajo llave.</li> <li>- Lubricar los cables sólo con aceites especiales.</li> </ul>
<p>Caídas de un mismo o distinto nivel en superficies de trabajo, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escalas Móviles o Fijas</li> <li>- Andamios</li> <li>- Rampas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Torceduras</li> <li>- Fracturas</li> <li>- Esguinces</li> <li>- Heridas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Lesiones traumáticas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar superficies de trabajo construidas de acuerdo a las normas de seguridad vigentes.</li> <li>- No usar andamios para</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>- Escaleras</li> <li>- Pisos y pasillos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parálisis</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<p>almacenamiento de materiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener superficies de trabajo en buenas condiciones y limpias.</li> <li>- Utilizar la superficie adecuada considerando el tipo de trabajo y el peso que deberá resistir.</li> <li>- Señalizar las áreas de tránsito, de trabajo y de almacenamiento.</li> <li>- No utilizar andamios cubiertos de nieve o escarcha, las que se eliminarán antes de trabajar.</li> <li>- Armar andamios con estructura y plataforma de trabajo completa. Se debe colocar barandas y rodapié.</li> <li>- Dar a escalas un ángulo adecuado. La distancia del muro al apoyo debe ser de 1/4 del largo utilizado.</li> <li>- No utilizar escalas metálicas en trabajos eléctricos.</li> <li>- Sobre 1.5 mts. de altura, utilizar cinturón de seguridad.</li> </ul>
<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quemadura por proyección de materiales fundidos.</li> <li>- Incendios debido a causas eléctricas.</li> <li>- Asfixia por paro respiratorio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No efectuar uniones defectuosas, sin aislación.</li> <li>- No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos.</li> </ul>

<p>área donde no existe aislación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se entra en contacto con los conductores: positivo y negativo (hacer "puente").</li> <li>- Cuando toma contacto con partes metálicas, carcasa o chasis de equipos, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fibrilación ventricular.</li> <li>- Tetanización muscular.</li> <li>- Quemaduras internas y externas.</li> <li>- Lesiones traumáticas por caídas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra.</li> <li>- No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma.</li> <li>- Realizar mantenimiento periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>- No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas.</li> <li>- No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos).</li> <li>- No reforzar fusibles.</li> <li>- Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos).</li> <li>- Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado.</li> <li>- El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyección de partículas en trabajos de picado y puntereados de concreto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heridas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Lesiones múltiples</li> <li>- Pérdida de visión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de elementos de protección personal: casco, zapatos de seguridad, antiparras y careta si fuera necesario.</li> <li>- Prohibido el uso de pantalón corto.</li> <li>- Verificar el buen estado de las herramientas y cuidar de sacar las rebabas.</li> <li>- Utilizar la superficie de trabajo adecuada, andamio o andamio de caballete y cinturón de seguridad, en caso de que el andamio no cuente con baranda (prohibido el uso de escalas).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Caídas y golpes en trabajos de carpintería</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heridas</li> <li>- Contusiones</li> <li>- Lesiones múltiples</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En labores de moldajes exteriores, colocación o descimbre y montaje o desarme de andamios, uso obligatorio de cinturón de seguridad, si se hace en altura, sobre 1,8 metros.</li> <li>- Mantener el orden y el aseo.</li> <li>- Señalizar las zonas donde existe peligro de golpes por caídas de material o</li> </ul>

		<p>herramientas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de elementos de protección personal, calzado, guantes, casco con barboquejo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atrapamiento, caídas de distinto nivel y golpes en excavaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contusiones</li> <li>- Heridas</li> <li>- Lesiones traumáticas</li> <li>- Parálisis</li> <li>- Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taludes confeccionados conforme a estudio de mecánica de suelos.</li> <li>- Delimitar el perímetro de la excavación.</li> <li>- Señalizar, advirtiendo la existencia de la excavación.</li> <li>- Usar elementos de protección personal.</li> <li>- Evitar el acopio de material a menos de 0,60 mts. de los bordes.</li> <li>- No permitir el tránsito de vehículos o maquinarias, a menos de 2 metros de los bordes.</li> <li>- Confeccionar pasarelas para atravesar la excavación, con mínimo de tres tablones de ancho, con barandas. Distancia de 30 mts. entre una y otra.</li> <li>- Si no se tiene talud adecuado, se debe entibar toda excavación de más de 1,5 metros de profundidad.</li> </ul>

## **CAPITULO VII**

### **Disposiciones Finales**

**Art. 78º.-** Para todas las materias no contempladas en el presente Reglamento, la Empresa y trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley 16.744 y sus Reglamentos.

### **TITULO III**

**Art. 79º.-** El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entró en vigencia el día 02 de noviembre de 2006. A cada trabajador se le entregará gratuitamente, y bajo firma, un ejemplar del presente Reglamento con su texto íntegro, no pudiendo alegar desconocimiento de su tenor a contar de la fecha de entrega.

Las reformas o modificaciones de éste, quedarán sujetas a las normas que rigen su promulgación de acuerdo con el Código del Trabajo de 1987, en lo concerniente a las disposiciones de Orden Interno y Ley 16.744 y sus Reglamentos en lo concerniente a Higiene y Seguridad.

El presente Reglamento Interno reemplaza a cualquier otro vigente en la Empresa y tendrá una vigencia de un año a contar del....., pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y a falta de éstos, de la Empresa o los trabajadores.

c.c.:

1. Ministerio de Salud.
2. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo).
3. Instituto de Normalización Previsional.
4. Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa.
5. Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Empresa.
6. Trabajadores de la Empresa.

Santiago, Enero 2018

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**  
**CONSTRUCTORA PACIFICO S.A.**

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ha sido entregado a Don (Doña) \_\_\_\_\_, R.U.T. \_\_\_\_\_, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 149 y siguientes del Código del Trabajo Ley N° 18.260, como asimismo de lo establecido por la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales y su Reglamento.

Firma del Trabajador: \_\_\_\_\_

Constructora Pacífico S.A.: \_\_\_\_\_

Fecha de entrega:                    /                    / 200\_