



Hogar Santa Catalina

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

O.N.G. de Desarrollo Hogar Casa Santa Catalina

ÍNDICE

PREÁMBULO	5
NORMAS DE ORDEN	6
TÍTULO I	
CONDICIONES DE INGRESO E INDIVIDUALIZACIÓN	6
TÍTULO II	
DEL CONTRATO DE TRABAJO	7
TÍTULO III	
DE LA JORNADA DE TRABAJO	9
TÍTULO IV	
HORAS EXTRAORDINARIAS	10
TÍTULO V	
DEL REGISTRO DE ASISTENCIA	11
TÍTULO VI	
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	12
TÍTULO VII	
DEL FERIADO	12
TÍTULO VIII	
DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS MÉDICAS	14
TÍTULO IX	
DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD	17
TÍTULO X	
DE LAS REMUNERACIONES	26
TÍTULO XI	
DE LA IGUALDAD REMUNERACIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES	27
TÍTULO XII	
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	28
TÍTULO XIII	
CÁMARAS DE SEGURIDAD Y CONTROL AUDIOVISUAL	30
TÍTULO XIV	
DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN	31
TÍTULO XV	
DE LAS PROHIBICIONES	33
TÍTULO XVI	
DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	34
TÍTULO XVII	
DEL ACOSO LABORAL O MOBBING	37
TÍTULO XVIII	
SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	39
TÍTULO XIX	
DE LA NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	41

TÍTULO XX	
DE LAS SANCIONES Y MULTAS	41
TÍTULO XXI	
INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	42
TÍTULO XXII	
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINOS DEL CONTRATO DE TRABAJO	43
TÍTULO XXIII	
DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	43
TÍTULO XIV	
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	44
SEGUNDA PARTE	46
NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	46
TÍTULO I	
OBJETIVOS	46
TÍTULO II	
DISPOSICIONES GENERALES	47
TÍTULO III	
DE LAS OBLIGACIONES	48
TÍTULO IV	
DE LAS PROHIBICIONES	50
TÍTULO V	
DE LAS SANCIONES Y MULTAS	51
TÍTULO VI	
DE LOS COMITÉS PARITARIOS, ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN, Y FUNCIONAMIENTO	53
TÍTULO VII	
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	54
TÍTULO VIII	
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR	55
TÍTULO IX	
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL (LEY N° 20.001)	58
TÍTULO X	
DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	58
TÍTULO XI	
DEL CONSUMO DE TABACO	60
TÍTULO XII	
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES Y RECURSOS	60
TÍTULO XIII	
DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	64
TÍTULO XIV	
LEY DE LA SILLA	64

TÍTULO XV	
PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)	64
TÍTULO XVI	
DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICO DE EXTREMIDADES SUPERIORES	65
TÍTULO XVII	
NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19	69
TÍTULO XVIII	
REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	71
TÍTULO XIX	
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y VIGENCIA	74

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **O.N.G. DE DESARROLLO HOGAR CASA SANTA CATALINA** (en adelante, la “Corporación” o el “Hogar Casa Santa Catalina”) es un instrumento que, fundamentado en el orden jurídico laboral vigente, constituye el estatuto mediante el cual la Corporación, fija las condiciones generales de orden y de trabajo interno e informa al trabajador de las normas que regulan sus derechos y obligaciones en materia de higiene y seguridad.

Este reglamento considera a la totalidad de los trabajadores de la Corporación, cualquiera que sea el lugar donde presten sus servicios y sus disposiciones complementan las normas legales y reglamentarias que regulan la actividad laboral y las obligaciones de la Corporación y sus trabajadores. Asimismo, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe tenerse por complementario de los respectivos contratos de trabajo de cada uno de los dependientes, por lo que, de consiguiente, el personal está obligado al estricto y fiel cumplimiento de las disposiciones que se contiene en su texto.

A mayor abundamiento, este Reglamento precisa las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en sus dependencias.

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la Corporación que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo, se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo, Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y Prevención de Riesgos y el Decreto Supremo N° 40 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social de fecha 1969 que aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153° del Código del Trabajo, establece que: *“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”*.

La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67°, establece que: *“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan”*.

PRIMERA PARTE

NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I CONDICIONES DE INGRESO E INDIVIDUALIZACIÓN

ARTÍCULO 1:

Toda persona interesada en ingresar como trabajador al Hogar Casa Santa Catalina deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Tener 18 de edad, a lo menos.
- b) Aptitud, habilidades y vocación de servicio.
- c) Poseer y comprobar mediante los correspondientes certificados o títulos, los estudios que sean necesarios para desempeñar un determinado cargo o función.
- d) Salud compatible con el trabajo a realizar, acreditada mediante Certificado Médico.
- e) Tener su situación militar al día.
- f) No tener inhabilidades para trabajar con menores de edad.

ARTÍCULO 2:

Todo trabajador al ingresar al Hogar Casa Santa Catalina deberá presentar a la Dirección o encargado de Recursos Humanos los antecedentes y documentos que se indican a continuación:

- a) Currículum vitae actualizado.
- b) Certificado que dé cuenta de la situación Militar al día (hombres mayores de 18 años).
- c) Certificado de estudios que se exijan en razón del cargo a que se postula y título respectivo, si procediera.
- d) Certificados y finiquitos de empleadores anteriores, si los hubiera.
- e) Certificado de afiliación o solicitud de incorporación a A.F.P. e Isapre o Fonasa, si corresponde.
- f) Cédula Nacional de Identidad. En el caso de ser extranjero, se debe entregar una copia legalizada del pasaporte o documento de identificación y de la visa que habilite al trabajador para prestar sus servicios en el país.
- g) Certificados necesarios para acreditar el, domicilio, estado civil y cargas familiares.
- h) Certificado de inhabilidades para trabajar con menores.
- i) Cualquier otro antecedente que la Corporación estime necesario e imprescindible para poder celebrar el contrato de trabajo.
- j) Las restantes exigencias que determine la Corporación, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

ARTÍCULO 3:

La comprobación posterior por parte de la Corporación, de que el trabajador, para poder

ingresar a trabajar en ella, hubiese presentado antecedentes o documentos falsos o adulterados, será causal suficiente de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiese celebrado, en conformidad con el Artículo 160 N°1, letra a) del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 4:

Cada vez que experimenten variaciones los antecedentes personales que el trabajador hubiese proporcionado en su solicitud de ingreso, deberá comunicarlos a la Dirección de la Corporación, con las certificaciones pertinentes, para efectuar las correcciones que procedan en el respectivo contrato de trabajo.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 5:

Cumplidos todos los requisitos señalados en los artículos anteriores y dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador o trabajadora, se procederá a celebrar por escrito el respectivo Contrato de Trabajo, que se extenderá en tres ejemplares suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder de la Corporación, en los que se certificará bajo firma del trabajador la conformidad y recepción de los mismos.

En el evento que el contrato de trabajo sea por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a treinta días, deberá escriturarse en el plazo de 5 días desde que fueron contratados los servicios del trabajo.

Constará bajo firma del trabajador, la recepción de su ejemplar del contrato de trabajo, del presente Reglamento Interno y eventualmente de las demás Políticas y Manuales vigentes en el Hogar Casa Santa Catalina. Se deja expresa constancia que el Código de Ética se entrega como Anexo del presente Reglamento y forma parte integrante del mismo.

ARTÍCULO 6:

El empleador queda facultado para alterar la naturaleza de los servicios del trabajador o el sitio o establecimiento en que deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y sin que ello importe un menoscabo para el trabajador.

ARTÍCULO 7:

El contrato de trabajo no impone sólo las obligaciones que expresamente establece sino también aquellas que emanen de su naturaleza, las leyes y de este Reglamento.

ARTÍCULO 8:

El Contrato de trabajo contendrá, al menos, las siguientes estipulaciones:

1. Lugar y fecha del Contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha y lugar de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias.
4. Monto, forma y período de pago de las remuneraciones acordadas.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
6. Plazo del Contrato.
7. Demás pactos que acordaren el trabajador y la Corporación.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

ARTÍCULO 9:

Los menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, cumpliendo los requisitos legales, y siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno o a la falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, el Inspector del Trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su educación media a través del respectivo certificado de estudios. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

En el caso de aprendices o estudiantes en práctica, se someterán a las disposiciones establecidas en el Capítulo II “De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores”, Título I, Libro I del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

TÍTULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 10:

Se deja expresa constancia que en atención a la naturaleza de los servicios que presta la Corporación, conforme lo dispone el artículo 38 N° 2 del Código del Trabajo, sus trabajadores se encuentran exceptuados del descanso dominical y de días festivos, trabajaran.

La duración y distribución de la jornada de trabajo no podrá exceder de las 45 horas semanales y la hora de ingreso y salida será aquella indicada en los respectivos contratos de trabajo. La jornada de trabajo se interrumpirá diariamente durante 30 minutos o 1 hora para la colación, periodo que no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

ARTÍCULO 11:

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata, los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local u oficinas centrales del establecimiento.

ARTÍCULO 12:

Los trabajadores que estén sujetos a registro de jornada laboral y llegaren atrasados en relación con la jornada de trabajo estipulada en el respectivo contrato de trabajo, deberán presentarse a su jefe directo a fin de justificar su atraso.

ARTÍCULO 13:

Durante las horas laborales, ningún trabajador podrá abandonar o ausentarse del Hogar Casa Santa Catalina por motivos particulares, sin la autorización del jefe directo.

ARTÍCULO 14:

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

ARTÍCULO 15:

Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el trabajador marcará en el sistema de control de asistencia destinado por la Corporación para tales efectos la entrada y salida de sus labores; a falta del sistema de control, deberá firmar el Libro de Asistencia del Personal, en el cual el trabajador deberá estampar su firma a la hora de entrada y a la hora de salida. Este registro no podrá ser enmendado.

En caso de defectos en el sistema de registro o si por cualquier otro motivo le fue imposible marcar su entrada o salida deberá dirigirse de inmediato a su jefe directo para dejar constancia de ello.

TÍTULO IV HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 16:

Son horas extraordinarias las que el trabajador trabaje en exceso de las 45 horas semanales o las que excedan de las pactadas contractualmente, si éstas fuesen menores.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador o trabajadora, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo para atender necesidades o situaciones temporales de la Corporación, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

ARTÍCULO 17:

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Corporación. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

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

ARTÍCULO 18:

La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias. No se considerarán horas extraordinarias, aquellas horas en exceso de la jornada ordinaria que el trabajador ocupe en recuperar tiempo no trabajado por atrasos o permisos para ausentarse de su trabajo de conformidad al artículo 32 inciso 4 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 19:

Las horas extraordinarias que se trabajen se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo base convenido para la jornada ordinaria y se liquidarán y pagarán conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

TÍTULO V DEL REGISTRO DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 20:

Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la dirección del trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control.

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 21:

También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

ARTÍCULO 22:

El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la Corporación con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora

deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

TÍTULO VI DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

ARTÍCULO 23:

Los días domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Corporación, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar la Corporación exceptuada del descanso dominical, está facultado para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingos y festivos.

No obstante, en las faenas apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornadas de trabajo y otras de descanso del personal, los que serán publicados mediante carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los art. 38 y 39 del código del trabajo.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 35 ter del código del trabajo, en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

TÍTULO VII DEL FERIADO

ARTÍCULO 24:

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el que se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose siempre las necesidades de la Corporación.

Los trabajadores sólo podrán hacer uso de sus vacaciones una vez que éstas se encuentren devengadas, no permitiéndose el uso de vacaciones anticipadas.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores con remuneraciones variables. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

ARTÍCULO 25:

El feriado deberá ser continuo pero, el exceso sobre 10 días hábiles, podrá fraccionarse de común acuerdo.

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

ARTÍCULO 26:

Todo trabajador con diez o más años trabajados para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

ARTÍCULO 27:

El feriado anual podrá compensarse en dinero sólo cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deje de pertenecer a la Corporación por cualquier circunstancia, la cual deberá compensar el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Igualmente, cuando el contrato de trabajo termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, el trabajador percibirá una indemnización por este 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 la de término de sus funciones.

ARTÍCULO 28:

El feriado se solicitará al Departamento de Recursos Humanos en el formulario correspondiente y con las firmas de autorización de la Gerencia respectiva, con a lo menos 30 días de anticipación a la fecha en que el trabajador desea hacer uso de él.

TÍTULO VIII DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS MÉDICAS

ARTÍCULO 29:

El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (servicio militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucción en calidad de reservistas, conservará su empleo o cargo, sin derecho a remuneración. Al reincorporarse al trabajo deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en el grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del Empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares se extinguirá un mes después de la fecha de licenciamiento que conste en el certificado respectivo, en el caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de 4 meses.

En el caso de los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a 30 días, percibirán del Empleador las remuneraciones correspondientes.

ARTÍCULO 30:

El trabajador o trabajadora que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Corporación por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia. Para los efectos de validez del aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona de la Corporación que recibe este aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de esa ausencia.

Sin perjuicio del aviso, el trabajador deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos el formulario de licencia, con la certificación médica que corresponde dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de iniciación de la licencia.

El Hogar Casa Santa Catalina podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador -en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a sus labores.

ARTÍCULO 31:

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

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del mismo Código.

ARTÍCULO 32:

En caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se podrá utilizar a elección del trabajador en el día del matrimonio o acuerdo celebrado y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Para hacer uso de este permiso, el trabajador deberá dar aviso a su Empleador con treinta días de anticipación, y luego presentar, dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

ARTÍCULO 33:

Las trabajadoras mayores de cuarenta (40) años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta (50) cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta (30) días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de *papanicolau*, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta (30) días de celebrado el Contrato de Trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso a jefatura con una (1) semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

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

ARTÍCULO 34:

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo así como el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso, adicional feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

Igualmente se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o madre del trabajador.

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

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

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

ARTÍCULO 35:

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

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

En todo caso podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en esta disposición.

TÍTULO IX DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 36:

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad que cubrirá un período que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de él, con derecho a subsidio a cargo del organismo de seguridad social a que esté afiliada.

Este derecho no podrá renunciarse y durante el período de descanso queda prohibido el trabajo de la mujer embarazada y puérpera. Asimismo, no obstante cualquier estipulación contraria, deberá conservársele su empleo durante dicho período así como durante el periodo que haga uso del descanso de postnatal parental al que se hará referencia más adelante.

Con todo, la trabajadora deberá comprobar su estado de embarazo con certificado médico o de matrona.

ARTÍCULO 37:

Adicionalmente al descanso postnatal de 12 semanas ya señalado, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual también recibirá el subsidio a cargo del organismo de seguridad social a que corresponda.

Con todo, la Trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el Contrato de Trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

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

ARTÍCULO 38:

Para el ejercicio del derecho de descanso postnatal parental, en cualquiera de sus modalidades, la trabajadora deberá dar aviso a su Empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a la regla general establecida en el párrafo primero del Artículo anterior.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso postnatal parental y el correspondiente subsidio.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio respectivo, calculado en base a sus remuneraciones.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso al empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Así las cosas, si ambos padres son trabajadores, la madre puede elegir traspasar semanas de este permiso al padre; si la madre decide tomarse 12 semanas a jornada completa, puede traspasar un máximo de seis semanas al padre a jornada completa. Si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada.

En ambos casos las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso, y dan derecho a un subsidio cuya base de cálculo es su remuneración. Se aplican los mismos topes que para las madres.

El padre tendrá derecho a fuero por el doble del período que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza a jornada parcial, contados desde diez días antes de iniciarse el permiso.

Lo anteriormente descrito es adicional al permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo.

Con todo, para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Corporación la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 39:

a. Salud de un niño menor de un año.

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo 198° del Código del Trabajo por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el párrafo anterior.

b. Salud de niño menor a 6 meses.

La Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19° o 24° de la ley sobre adopción de menores, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197° bis del Código del Trabajo. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada del trabajador de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19° o 24° de la ley sobre adopción de menores.

c. Salud de un niño menor de 18 años.

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la

enfermedad deberán ser acreditados mediante un certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

Cuando él o la cónyuge, él o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido previamente, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes, de acuerdo con lo establecido en la normativa laboral vigente.

Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente por medio de pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal o pactos para trabajadores con responsabilidades familiares los medios para restituir y compensar el tiempo no trabajado. En el evento de no ser posible aplicar estos mecanismos se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la Ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.

La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la Corporación, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente.

En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

d. Del Acompañamiento de Niños y Niñas que padezcan de enfermedades graves.

El padre trabajador y/o la madre trabajadora de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado por una condición grave de

salud podrán ser beneficiarios del Seguro, Licencia Médica y Permiso establecidos en la Ley N° 21.063 que regula el Acompañamiento de Niños y Niñas que padezcan de enfermedades graves.

También serán beneficiarios el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

En ambos casos, para acceder al seguro de acompañamiento y demás beneficios, deberá cumplirse con los requisitos adicionales establecidos en la citada normativa.

a) De la Licencia Médica.

La licencia médica será otorgada al trabajador o trabajadora por el médico tratante del niño o niña y en ella deberá certificarse la ocurrencia de alguna de las siguientes condiciones graves de salud:

- a) Cáncer.
- b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- c) Fase o estado terminal de la vida.
- d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad.

La licencia médica será presentada por el trabajador o la trabajadora a la Corporación, acompañada de los antecedentes respectivos. Por su parte, la Corporación remitirá la licencia médica y los demás antecedentes a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

La licencia médica se otorgará por períodos de hasta quince días, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua. Lo anterior, a excepción del caso en que se opte por una modalidad de acompañamiento de media jornada, en cuyo caso, para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Así, las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas.

En el caso de la contingencia de salud producida por accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente, la licencia médica sólo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el accidente.

El uso, extensión y control de las licencias médicas se regirá por el o los reglamentos establecidos en el artículo anterior y las demás normas vigentes, especialmente lo dispuesto en la ley N° 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas.

b) Del Permiso por Acompañamiento.

El trabajador o la trabajadora que se encuentre en una de las situaciones descritas en la letra anterior y que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, tendrá derecho a un permiso de una duración de hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por cáncer, dentro de un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por hasta dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico.

El permiso para cada trabajador o trabajadora en caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos tendrá una duración de hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

El permiso para cada trabajador o trabajadora en los casos de fase o estado terminal de la vida durará hasta producido el deceso del hijo o hija.

El permiso para cada trabajador o trabajadora por accidente grave tendrá una duración máxima de hasta cuarenta y cinco días, en relación al evento que lo generó, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro para el Acompañamiento de la Ley N° 21.063 podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

Los permisos podrán usarse por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas. Durante el goce del permiso que regula esta ley se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Cuando ambos padres sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro, y estando en el caso de un niño o niña con condición grave de salud por cáncer o trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos, cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde. En el caso que la condición grave de salud se deba a un accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso.

En los casos que el padre y la madre sean trabajadores con derecho a las prestaciones del Seguro de Acompañamiento de la Ley N° 21.063 y uno de ellos tenga el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total

del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre. La decisión de traspaso del permiso deberá ser comunicada a la o al empleador del padre o la madre que hará uso del permiso, a la entidad pagadora del subsidio y a la entidad administradora del Seguro, en la forma y plazos que establezca el procedimiento fijado por la Superintendencia de Seguridad Social.

Con todo, la decisión de traspaso deberá ser informada, a lo menos, con cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del período traspasado.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que habría correspondido al padre o madre.

ARTÍCULO 40:

En caso de la adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

ARTÍCULO 41:

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el periodo de permiso postnatal parental establecido en el artículo 197° bis del Código del Trabajo, la Trabajadora gozará de Fuero Maternal en los términos del artículo 174° del Código del Trabajo. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197° bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el párrafo precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19° de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24° de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el párrafo precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el párrafo segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174° del Código del Trabajo, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de

una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del párrafo segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195° y 196° del Código del Trabajo, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198° del mismo Código hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el Contrato de Trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción número 19.620.

ARTÍCULO 42:

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

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a. obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b. exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c. se ejecute en horario nocturno;
- d. se realice en horas extraordinarias de trabajo,
- e. la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 43:

La Corporación deberá tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Con todo, los establecimientos de la Corporación y que se encuentren en una misma área geográfica, podrá, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que la Corporación cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

La Corporación designará la sala cuna a que se refiere el párrafo anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

La Corporación pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quien, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Adicionalmente, las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos Empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo el padre trabajador ejercerá este derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho el trabajador o la trabajadora al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal de conformidad con la ley número 19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30° de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos ya señalados.

El citado derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con la Corporación:

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a todo Trabajador que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203° del Código del Trabajo.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203° del Código del Trabajo, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre o del padre para dar alimentos a sus hijos.

TÍTULO X DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 44:

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

ARTÍCULO 45: Constituyen remuneración entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;
- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y;
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

ARTÍCULO 46:

La remuneración de los trabajadores de la Corporación será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley. En caso alguno su monto mensual podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente por jornada completa o su proporción en caso de que la jornada pactada en el respectivo contrato sea inferior, salvo las excepciones legales.

ARTÍCULO 47:

Las remuneraciones de los trabajadores se pagarán por períodos vencidos, en dinero efectivo o a través de depósito bancario, vale vista, cheque o mediante transferencia bancaria, a más tardar el último día hábil de cada mes, en las oficinas de la Corporación.

ARTÍCULO 48:

El Hogar Casa Santa Catalina deducirá de las remuneraciones los impuestos que la graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y, en el caso que corresponda las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Sólo por acuerdo entre la Corporación y el trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones, sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero estos no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador. Además, el empleador podrá deducir de las remuneraciones las multas con que haya sido sancionado el trabajador por infracciones a este Reglamento y demás que determinen las leyes. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 49:

Cualquier prestación o asignación ocasional o esporádica que el empleador conceda al trabajador, fuera de lo que corresponde por ley se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no constituirá en caso alguno derecho adquirido por el trabajador.

ARTÍCULO 50:

Junto con el pago de la remuneración, el empleador entregara al trabajador la liquidación de remuneraciones con indicación del monto pagado, la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

TÍTULO XI DE LA IGUALDAD REMUNERACIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTÍCULO 51:

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

ARTÍCULO 52:

A objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el inciso segundo del artículo 62 bis del Código del Trabajo, a continuación se establece el procedimiento de reclamación aplicable para el caso de la existencia de desigualdades arbitrarias en las remuneraciones de los trabajadores:

1. Todo trabajador/a de la Corporación que estime que existe una diferenciación arbitraria, no objetiva, entre su remuneración y la de otro trabajador del sexo opuesto, de la misma antigüedad, que presta iguales servicios, que tenga igual calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad, tiene derecho a denunciar tal hecho, por escrito, ante la Gerencia de Recursos Humanos y/o administración superior de la Corporación.
2. La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación de los hechos materia del reclamo y finalmente la fecha y firma del denunciante.
3. Recibida la reclamación, el empleador designará una comisión investigadora conformada por el Gerente o encargado de Recursos Humanos, y dispondrá la recopilación y revisión de los documentos y antecedentes relacionados con el reclamo, iniciándose con esto una investigación interna de los hechos.

Esta investigación deberá constar por escrito, garantizando que el reclamante sea oído y pueda fundamentar sus dichos, debiendo concluirse en el plazo máximo de 15 días.

4. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, procederá a emitir el informe sobre la existencia de diferencias arbitrarias en las remuneraciones.
5. En caso de que la investigación arroje como resultado la efectiva existencia de diferencias arbitrarias en la remuneración del trabajador y de la trabajadora los cuales tienen las mismas capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, la Corporación adoptará las medidas para sanear dicha diferenciación. En caso de que se resuelva la ausencia de diferenciación arbitraria entre las remuneraciones, el trabajador o trabajadora que se considere afectado podrá realizar la denuncia en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

TÍTULO XII DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 53:

El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos, según lo establecen los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el Contrato. La duración del Contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al Contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 54:

El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término, invocando una o más de las siguientes causales dando aviso por escrito a la Inspección del Trabajo dentro del tercer día hábil contado desde la separación del trabajador.

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
 - f) Conductas de acoso laboral.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro de la empresa y que hubieran sido prohibidas por escrito, por el empleador, en el respectivo Contrato o Reglamento.
3. No concurrencia del trabajador a sus labores habituales sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono 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 de su lugar de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y la negativa a trabajar sin causa justificada en las tareas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTÍCULO 55:

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo, invocando como causal las necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de las mismas, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 56:

Producida la causal de término del contrato, se notificará por escrito al trabajador, dándose aviso a la Inspección del Trabajo respectiva. El aviso se dará en la forma y plazos prescritos por la ley.

ARTÍCULO 57:

La renuncia, el mutuo acuerdo y el finiquito, deberán constar por escrito. El instrumento respectivo deberá ser ratificado por el trabajador ante Ministro de Fe.

ARTÍCULO 58:

El Contrato de Trabajo podrá, cuando la Ley así lo establezca, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse a lo menos con treinta días de anticipación con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

**TÍTULO XIII
CÁMARAS DE SEGURIDAD Y CONTROL AUDIOVISUAL:**

ARTÍCULO 59:

La Corporación podrá implementar cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre que dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

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

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual podrán estar emplazadas en las entradas y en los pasillos de los distintos pisos del edificio en que se encuentra la Corporación y no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un trabajador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos;

su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laborativa, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.

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

TÍTULO XIV DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 60:

Todos los trabajadores del Hogar Santa Catalina están obligados a cumplir fielmente con las estipulaciones del contrato de trabajo y lo que este Reglamento Interno determina, especialmente a lo siguiente:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Asistir con puntualidad a sus labores y registrar diaria y personalmente su hora de entrada y salida cuando corresponda, tanto para los efectos del cómputo de la jornada ordinaria, como para tiempo extraordinario de trabajo. Se considerará falta grave si el Trabajador adultera el registro de asistencia o registra el ingreso o salida de otro trabajador.
- c) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
- d) Realizar personalmente la labor convenida con las normas e instrucciones del Empleador.
- e) Actuar siempre de buena fe en el desarrollo de todas las actividades laborales que ejecute.
- f) Ser respetuoso con sus pares, subordinados y superiores; cumplir y observar las órdenes que estos últimos les impartan en orden al buen servicio y/o los intereses del Hogar, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se considerarán infracciones a este deber de lealtad el transmitir o traspasar a otras Corporación s del rubro, información de carácter privado perteneciente a la Corporación o de los niños y sus familias.
- g) Desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del proceso principal y a la estabilidad de la Corporación.
- h) Respetar el procedimiento para plantear peticiones o reclamos o, para hacer sugerencias que estime viable, todas ellas relacionadas directa o indirectamente con la Corporación.
- i) Dar aviso oportuno a su jefe inmediato o a quien corresponda, de su ausencia por causa justificada.

- j) Mantener en todo momento relaciones deferentes con sus jefaturas, compañeros de trabajo y personal dependiente.
- k) Velar en todo momento por los intereses de la Corporación evitando pérdidas, mermas, trabajo deficiente, lento y gastos innecesarios.
- l) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las instalaciones, mobiliario, materiales y bienes de la Corporación.
- m) El trabajador deberá dar cuenta a su jefatura de cualquier enfermedad infecciosa o contagiosa que lo afecte a él y a aquellos que vivan bajo su mismo techo siempre y cuando pudieren afectar la salud de otros trabajadores del Hogar Casa Santa Catalina o los niños.
- n) Comunicar dentro de las 48 horas de sucedido, todo cambio en los antecedentes personales y el cambio de domicilio para ser considerados en el contrato de trabajo y en su respectiva carpeta de vida.
- o) Los trabajadores que deben atender a los niños, lo harán siempre en forma deferente y atenta, actuando además con prontitud en lo que corresponda.
- p) Usar y mantener en perfecto estado los uniformes y elementos de protección personal que tuviera a su cargo.
- q) Hacer la devolución a la Corporación, terminada la relación contractual de los materiales o herramientas de trabajo que se le hubiese entregado a cargo.
- r) Denunciar actitudes indebidas, deshonestas o reñidas con la moral o las buenas costumbres de que tenga conocimiento.
- s) Informar sobre las irregularidades y anomalías que se observen dentro del establecimiento.
- t) Mantener, en todo momento, un trato respetuoso hacia los niños, sus familias, visitas, así como respecto de su superior jerárquico y demás Trabajadores del Hogar.
- u) Evitar cualquier tipo de conflicto delante de los niños de la Corporación.
- v) Utilizar en todo momento un lenguaje, vocabulario y modales adecuados y respetuosos, sin expresiones indebidas, con sus compañeros de trabajo y especialmente con los niños que residen el Hogar y sus familias.
- w) Dar estricto cumplimiento al presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y demás documentos que la Corporación ponga en su conocimiento.

ARTÍCULO 61:

El Trabajador será responsable de promover y salvaguardar el bienestar de los niños que residen en el Hogar y de quienes es responsable, y por tanto deberá procurar la seguridad y protección de los niños en todo momento. Si en el curso de la realización de sus funciones, el trabajador identifica cualquier instancia en la cual un niño del Hogar esté sufriendo un daño, ya sea en el Hogar, Colegio, deberá reportar este hecho a la Dirección del Hogar Santa Catalina, para que puedan realizarse las denuncias pertinentes a los organismos correspondientes.

TÍTULO XV DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 62:

Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Presentarse al lugar de trabajo atrasado respecto de las horas de inicio de su jornada laboral y/o reuniones convenidas, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro nivel superior. La reiteración en los atrasos constituye incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y podrá ser sancionado con la terminación de este.
- b) Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin el permiso correspondiente.
- c) Suspender sus labores sin autorización o justificación para ello.
- d) Adulterar los registros de asistencia o cualquier otro documento en uso en la Corporación.
- e) Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al Estudio o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Desarrollar durante las horas y dentro de las instalaciones o lugar de trabajo, actividades sociales o políticas sin autorización previa. Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas y/o drogas en el Hogar Casa Santa Catalina.
- g) Dormir en el lugar de trabajo.
- h) Fumar en los recintos e instalaciones de la Corporación.
- i) Concurrir a su lugar de trabajo y/o permanecer en él en estado de embriaguez o bajo los efectos del alcohol o de drogas.
- j) Utilizar lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas.
- k) Realizar cualquier acto o comentario discriminatorio, sexista y/o atentatorio a la dignidad de los demás trabajadores o de los niños.
- l) Agredir de palabra o de hecho a los compañeros de trabajo, los niños, sus familias o a superiores jerárquicos.
- m) Atentar dentro del recinto de la Corporación contra la moral y las buenas costumbres.
- n) Efectuar comercio dentro del lugar de trabajo.
- o) Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- p) Hacer mal uso de dineros o fondos que la Corporación le destine para el cumplimiento de sus funciones.
- q) Usar los servicios de la red de Internet y/o intranet para cualquier propósito distinto al encomendado por la Corporación.
- r) Utilizar Internet, incluido el correo electrónico o cualquier vía de comunicación proporcionada por la Corporación, para la utilización o distribución de material pornográfico o que de cualquier forma atente contra la moral y las buenas costumbres.
- s) Vulnerar las reglas y restricciones impuestas por los diferentes administradores de red, cualquiera que sea el computador al que se tenga acceso.
- t) Portar armas de cualquier clase en horas y lugares de trabajo.
- u) Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a los materiales, equipos, instalaciones, etc.
- v) Participar en juegos de azar durante las horas de trabajo y dentro de los recintos de la Corporación

- w) Desconectar, manipular, apagar o intervenir de cualquier forma artefactos, equipos o dispositivos de seguridad que se encuentren en dependencias de la Corporación ya sea en recintos cerrados, patios, bodegas, etc.
- x) Entregar, comunicar, revelar, compartir o diseminar cualquier dato, antecedente o información, sea confidencial o no, relacionado con el Hogar o los niños, para cualquier propósito, ya sea por correspondencia, por algún medio electrónico, en forma verbal o por cualquier otro medio, a terceros sin la previa y expresa autorización por escrito de la gerencia. Para estos efectos se define como información confidencial toda información de carácter comercial o relativo a los procesos judiciales de los niños que residen en el Hogar. Esta prohibición regirá durante el período de vigencia del contrato de trabajo hasta dos años después de habersele dado término. El incumplimiento de esta norma será considerado falta grave.

TÍTULO XVI DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 63:

Hogar Santa Catalina garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad. El Hogar promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Se deja constancia que atenta contra la dignidad de las personas, las conductas de acoso sexual, entendiéndose por tales **el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, comentarios o requerimientos de carácter o connotación sexual, no consentidos por quien los recibe y que perjudiquen o amenacen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**

A objeto de prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual al interior del Hogar, a continuación se establece el procedimiento de investigación:

1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Corporación. Serán consideradas, a modo meramente ejemplar y sin ser esta enumeración taxativa, las siguientes como conductas de acoso sexual:
 - **Nivel 1:** Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
 - **Nivel 2:** Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas.
 - **Nivel 3:** Acoso medio, fuerte verbal: llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
 - **Nivel 4:** Acoso fuerte, con contacto físico: manoseos, sujetar o acorrallar.
 - **Nivel 5:** Acoso muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

2. Todo trabajador/a 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 Dirección del Hogar, Recursos Humanos o a su jefatura directa, o bien a la Inspección del Trabajo competente.
3. Recibida la denuncia por acoso sexual, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o bien, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.
4. La Empresa deberá derivar 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 o bien, cuando se considere que la Empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación, teniendo para ello un plazo de 5 días desde que se recepciona la denuncia.
5. Si se optare por una investigación interna, deberá concluirse en 30 días y ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.
6. La denuncia que presente el afectado por una conducta de acoso sexual, debe contener lo siguiente:
 - Individualización completa del denunciante (nombres, apellidos y RUT).
 - Cargo y departamento o unidad en que se desempeña
 - Jefe superior inmediato.
 - Exposición de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando todos los antecedentes que permitan una adecuada investigación, en lo posible indicando fecha y hora de los hechos.
 - Individualización del denunciado.
 - Indicación de la o las personas que hayan presenciado o conocido hechos o circunstancias de las conductas denunciadas, en caso de haberlas.
 - Fecha de la denuncia.
 - Firma del denunciante

El denunciante deberá indicar un correo electrónico al cual se le harán todas las notificaciones.

7. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por 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.

8. 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 redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
9. 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.
10. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados previamente, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
11. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a las que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
12. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se podrán aplicar son: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador. Lo anterior es sin perjuicio de que la Empresa pudiera, 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 de trabajo por conductas de acoso sexual.
13. El informe con las conclusiones a las que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la Empresa a más tardar el día 25 contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30.
14. 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 además remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.
15. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo serán apreciadas por la dirección de la Corporación, y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto 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.
16. El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa.

TÍTULO XVII DEL ACOSO LABORAL O MOBBING

ARTÍCULO 64:

Hogar Santa Catalina garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para lo cual tomará todas las medidas necesarias para promover el respeto de los derechos fundamentales de las personas en el trabajo.

Es en este ámbito que el Hogar, con el fin de garantizar a sus trabajadores un ambiente laboral digno en que prime el respeto mutuo, implementará un sistema de solución de conflictos a través del cual se investigará y eventualmente se sancionarán situaciones de acoso laboral o *mobbing* que pudiesen afectar la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades en el empleo.

De acuerdo con la normativa vigente, se entenderá por acoso laboral **toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.**

ARTÍCULO 65:

Todo trabajador que ejerza labores de jefatura o supervisión deberá velar por el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores que tenga a su cargo y porque dichos trabajadores también respeten los derechos fundamentales de los demás, debiendo dar aviso inmediato a la Dirección de la Corporación, Recursos Humanos, o jefatura directa de cualquier hecho irregular o potencialmente vulneratorio que observe, consistente en agresiones u hostigamientos que atenten en contra de la honra o dignidad de la persona, a fin de iniciarse la investigación reglada en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 66:

A objeto de prevenir, investigar y sancionar eventuales conductas de acoso laboral, se establece el procedimiento de investigación:

1. Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos que constituyeren una potencial vulneración a la honra o dignidad de la persona, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, ante la Dirección de la Corporación o a jefatura directa. Recibida la denuncia, la Corporación dentro del plazo de 3 días hábiles laborales deberá designar a un Investigador o Comisión Investigadora que resolverá la denuncia.

El Investigador o Comisión Investigadora indagará sobre los hechos denunciados, resolverá sobre el asunto y tomará las medidas tendientes a poner término a una eventual situación vulneradora.

2. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Comisión o Investigador designado para estos efectos, en un plazo máximo de 30 días contados desde que se recibió la denuncia escrita.
3. La denuncia que presente el afectado por una conducta de acoso laboral, debe contener lo siguiente:
 - Individualización completa del denunciante (nombres, apellidos y RUT).
 - Cargo y departamento o unidad en que se desempeña.
 - Jefe superior inmediato.
 - Exposición de los hechos que motivan la denuncia, proporcionando todos los antecedentes que permitan una adecuada investigación, en lo posible indicando fecha y hora de los hechos.
 - Individualización del denunciado.
 - Indicación de la o las personas que hayan presenciado o conocido hechos o circunstancias de las conductas denunciadas, en caso de haberlas.
 - Fecha de la denuncia.
 - Firma del denunciante.

El denunciante deberá indicar un correo electrónico al cual se le harán todas las notificaciones.

4. Recibida la denuncia, la Comisión o el Investigador deberá iniciar su trabajo de investigación, debiendo notificar a las partes del inicio de un procedimiento de investigación, fijando las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
5. La Comisión Investigadora o el Investigador designado, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, podrá 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 redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
6. 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.
7. Una vez que el Investigador o Comisión haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso laboral.
8. 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.

9. Terminada la investigación y en el caso que se concluya que existen conductas de acoso laboral, la empresa deberá adoptar todas las medidas para el cese de las acciones de vulneración, pudiendo además aplicar las siguientes sanciones al trabajador autor de las acciones:

Nivel 1. Amonestación escrita con copia a la carpeta de vida

Nivel 2. Amonestación escrita con copia a la carpeta de vida y a la inspección del trabajo.

Nivel 3. Multa del 25% de la remuneración diaria.

Nivel 4. Despido del trabajador autor del acoso laboral, de acuerdo con la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, sin derecho a indemnización.

10. Las conclusiones a que llegue la Comisión o el Investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, serán notificadas, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30 de iniciada la respectiva investigación.

TÍTULO XVIII SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 67:

La Corporación propenderá a la incorporación de cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento, con ausencia de toda forma de discriminación, especialmente con algún grado de discapacidad.

Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Se entenderá discriminación a persona con discapacidad: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Asimismo, se procurará que todos los trabajadores de la Corporación participen con *igualdad de oportunidades*, la que debe ser entendida como la ausencia de discriminación por razón de discapacidad y la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida de nuestra Corporación, especialmente en el ámbito laboral.

La Corporación tomará las siguientes medidas para la incorporación de personas con discapacidad:

- a) En los procesos de selección se asegurará las condiciones igualitarias a toda persona tomando las medidas para que los test o pruebas de reclutamiento se practiquen en igualdad de condiciones.
- b) Las vías de accesos estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona.
- c) Todos los accesos y vías de evacuación estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos).
- d) Las personas con algún grado de discapacidad tendrán derecho a que sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores.

Cualquier persona que preste servicios en la Corporación, y que sienta que fue o ha sido discriminado de alguna forma, podrá recurrir a su superior directo para que subsane la infracción en el menor tiempo posible, lo anterior sin perjuicio del derecho del afectado de solicitar la intervención judicial según las normas legales vigentes.

Adicionalmente, y dando cumplimiento a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, la Corporación procurará contratar o mantener contratado, según corresponda, al menos al 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en relación al total de sus trabajadores, siempre que se mantengan 100 o más trabajadores en la Corporación.

Se deja constancia que las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación emitida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). Una vez presentada, la Corporación registrará los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a la celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

Si por razones fundadas, la Corporación se ve imposibilitada de cumplir total o parcialmente con la citada obligación, se optará por tomar una de las siguientes medidas, de acuerdo a lo establecido en la normativa vigente: a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad; b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuya finalidad de acuerdo al objeto establecido en sus estatutos que la regulan como en su actividad real sea proveer directamente servicios a personas de escasos recursos o con discapacidad, o bien, a establecimientos educacionales con proyectos destinados a la prevención o rehabilitación de adicciones de alcohol, o drogas para sus alumnos o apoderados.

ARTÍCULO 68:

Cualquier persona que preste servicios en la Corporación, y que sienta que fue o ha sido discriminado de alguna forma podrá recurrir a su superior directo para que subsane la

infracción en el menor tiempo posible, lo anterior sin perjuicio del derecho del afectado de solicitar la intervención judicial según las normas legales vigentes.

TÍTULO XIX DE LA NO DISCRIMINACION ARBITRARIA

ARTÍCULO 69:

La Corporación ofrece una oportunidad de empleo a todos los trabajadores y postulantes, bajo los requisitos de la legislación vigente. Por lo tanto, es política de la Corporación que la contratación se base en el mérito, las calificaciones y las competencias, de modo que las decisiones de contratación se tomen sin importancia del sexo, raza, religión, credo, color, edad, origen, nacionalidad, ancestro, etnia, estado civil, orientación o preferencia sexual, incapacidad mental o física, sindicación, opinión pública, nacionalidad u origen social, como asimismo considerando para el efecto cualquier otro fundamento prohibido por la legislación vigente. Así, esta política rige para todas las etapas del empleo, incluyendo la selección, contratación, ascenso, transferencia, asignación, competencia y término de correspondencia de trabajo.

En consecuencia, los trabajadores deben informar cualquier incidente de discriminación a su supervisor inmediato o Jefatura según corresponda.

Por otra parte, la Corporación deja expresa constancia que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones, competencias y el mérito exigidas para un empleo determinado, basadas en evaluaciones de desempeño no serán consideradas prácticas discriminatorias de su parte.

Se entenderá por discriminación, toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio

TÍTULO XX DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 70:

La infracción a las normas del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad da derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiere incurrido en ellas.

Las sanciones previstas en este Reglamento serán la amonestación y multa, siendo la terminación del Contrato de Trabajo una decisión que depende de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador, todo ello acorde con la normativa que regula de terminación del Contrato de Trabajo.

Dependiendo de su gravedad, las amonestaciones serán verbales o escritas por parte de la Corporación, de las cuales se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador. Estas amonestaciones serán aplicadas por el jefe directo del infractor y de dicha sanción podrá reclamar ante el superior del que aplica la sanción, sin ulterior recurso.

Las amonestaciones consistirán en lo siguiente:

- a) **Amonestación verbal:** consiste en una reprensión privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico la que podrá aplicarse sólo en caso de infracciones leves.
- b) **Amonestación escrita simple:** se aplicará con el objeto de dejar constancia de los hechos y corresponderá al superior jerárquico darle curso, con copia a la Carpeta Personal e Inspección del Trabajo.
- c) **Amonestación escrita grave:** procederá en caso de reincidencia en infracciones que hayan originado anteriormente una sanción escrita simple, de naturaleza similar o de otra índole, de la cual se enviará copia a la Carpeta Personal con copia a la Inspección del Trabajo.

En caso de falta grave, la Corporación podrá aplicar al infractor una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador, siendo reclamable su aplicación ante la Inspección del Trabajo de la localidad respectiva. Los valores que se recauden por este concepto serán destinados a incrementar los fondos que indica el artículo 157 del Código del Trabajo.

Todas estas sanciones se aplicarán sin perjuicio del derecho del empleador a perseguir, en conformidad con la ley, la responsabilidad civil o criminal del trabajador cuando la falta por él cometida así lo determine, como en el caso de daños intencionales, fraudes, etc.

No podrá aplicarse al trabajador otras sanciones que las contempladas en este Reglamento Interno.

TÍTULO XXI

INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 71:

Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito al jefe directo. Estas peticiones o reclamos serán contestados por escrito por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde su presentación.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal, si lo hubiere, o de un director del sindicato de la Corporación a que los trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una delegación formada

por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde hace un año en la Corporación, a lo menos.

TÍTULO XXII DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 72:

El trabajador tendrá derecho a reclamar por escrito, ante la Corporación, de la decisión de poner término al contrato de trabajo, cuando estimase que tal medida es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causal legal, dentro de las 48 horas hábiles siguientes a la notificación del término del contrato.

Ninguna solución a que se llegue entre la Corporación y la contraparte o sus representantes, podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitan a la Corporación omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo. En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando éstas hayan fracasado en la gestión directa.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá recurrir al Juzgado competente, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 73:

El cumplimiento de las leyes de previsión se acreditará mediante las correspondientes planillas o documentos de pago, que den cuenta de los descuentos y de su pago en el respectivo organismo previsional. El comprobante de pago que se debe entregar al trabajador deberá expresar las deducciones que se hayan efectuado por este concepto.

TÍTULO XXIII DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

ARTÍCULO 74:

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un Reglamento especial para empresa contratistas y subcontratistas, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

TÍTULO XXIV: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 75:

Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Corporación con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de seguridad y salud del Hogar Casa Santa Catalina, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios y transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.”

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del

mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios. Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios.”

ARTÍCULO 76:

La ley N° 20.123, en su artículo 4º, establece que “la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.”

SEGUNDA PARTE

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO I OBJETIVOS

ARTÍCULO 1:

La segunda parte de este Reglamento Interno referido a la Seguridad e Higiene en la Corporación, busca alcanzar los siguientes objetivos:

- a) Evitar que los trabajadores incurran en actos de inseguridad y riesgos en el desempeño de sus respectivas labores.
- b) Establecer ampliamente y de manera clara las obligaciones y prohibiciones que todos los trabajadores deben conocer y cumplir en materia de higiene y seguridad.
- c) Determinar las sanciones a los trabajadores por infracción a lo dispuesto en la segunda parte de este reglamento.
- d) Determinar el procedimiento a seguir cuando se produzcan accidentes, o se comprueben actos o condiciones inseguras, que afecten o puedan afectar a algún trabajador.

Las normas de este Reglamento Interno referido a la Seguridad e Higiene en el trabajo se dictan en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo N°67 de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Previsión Social del 10 de febrero de 1968 y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11.02.69)

El artículo N°67 de la Ley N°16.744, establece textualmente que: *“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que impongan las normas y reglamentaciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.*

La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

La política de Seguridad y de Prevención de Riesgos de la Empresa busca que se ejecuten los trabajos de tal manera que, todos y cada uno de sus trabajadores laboren en condiciones seguras y saludables. Si bien es cierto que se considera de gran importancia la eficiencia, la economía y la técnica, de más alto valor es la vida humana, principio fundamental que nunca deberá olvidarse, considerándolo conscientemente implícito dentro de nuestras rutinarias actividades.

La prevención de riesgos de accidentes requiere que los trabajadores y la Corporación realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos ya señalados y especialmente poder controlar y evitar las causas que provocan algún tipo de accidente.

El funcionario por su parte, debe acatar las normas de seguridad y prevención establecidas y aconsejar e inducir a observarlas a los compañeros que pretendan infringirlas.

Finalmente, se hace un llamado y una invitación a todo el personal de la Corporación para que coopere, asumiendo la responsabilidad que le cabe a cada uno en el resguardo de su seguridad y la de sus compañeros para lograr condiciones óptimas en los recintos y lugares de trabajo.

TÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2:

DEFINICIONES: Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- a. **RIESGO PROFESIONAL:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle una enfermedad o accidente a causa o con ocasión del trabajo definido expresamente en los artículos N°5, 6° y 7° de la Ley N° 16.744.
- b. **CONDICIONES INSEGURAS:** Naturaleza o calidad de un objeto que hace que este sea potencialmente causa de accidente.
- c. **ACCIÓN INSEGURA:** El acto, actividad o hecho personal que posibilita o produce un accidente.
- d. **ACCIDENTE DEL TRABAJO:** Todo hecho imprevisto y no deseado que interfiere el proceso normal de trabajo, sean estos con o sin lesión para las personas. Se exceptúan los debidos a fuerza mayor extraña que no tengan relación con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
- e. **ACCIDENTE DE TRAYECTO:** El que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación y el lugar de trabajo.
- f. **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.
- g. **EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

- h. JEFE INMEDIATO:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tal como jefe de sección, jefe de turno, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- i. ORGANISMO ADMINISTRADOR:** Al Servicio de Salud, Mutualidad y organismo de previsión social a que se encuentre afiliado un trabajador y en cuyas leyes orgánicas o estatutos se contemple el pago de pensiones.
- j. COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD:** El grupo de tres representantes patronales y de tres representantes de los trabajadores, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene en el trabajo, en conformidad con el decreto N° 54, de fecha 11 de Marzo de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por los Decretos N° 186 y 30 del mismo Ministerio, de fechas 30 de Agosto de 1969 y 13 de Junio de 1988, respectivamente.
- k. NORMAS DE SEGURIDAD:** El conjunto de reglas obligatorias, dispuestas por la Corporación o aquellas emanadas del Organismo Administrador del Seguro, que señalen la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- l. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES:** Organización de la Corporación encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con más de 100 trabajadores.

ARTÍCULO 3:

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley N°16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, al presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario y el Organismo Administrador del Seguro.

TÍTULO III DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 4:

Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la Corporación:

- a) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, basura, dulces, envases desocupados de cualquier alimento, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados.
- b) El trabajador deberá preocuparse y cooperar en el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y de uso de todas las maquinarias, computadores, impresoras, enchufes, herramientas e instalaciones en general. Deberá asimismo, preocuparse de que su área

- de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.
- c) Los trabajadores deberán proporcionar en forma fidedigna los antecedentes necesarios para llenar una ficha médica ocupacional si fuere necesaria, especialmente en lo relativo a enfermedades o accidentes sufridos anteriormente y las secuelas que le hayan quedado.
 - d) Los trabajadores deberán participar en los cursos de capacitación que determine la Corporación, para aprender el correcto uso de los equipos e implementos de seguridad, prevención y combate de incendios; como asimismo, conocer la ubicación de los equipos e implementos de seguridad existentes en la Corporación. Se considerará infracción grave a las obligaciones del contrato y a este reglamento, el abandonar injustificadamente un curso de capacitación.
 - e) Si el trabajador es operador de computadora, de máquinas de escribir, calculadoras, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina asignada a su cargo, para prevenir cualquier anomalía que pueda a la larga ser causa de accidente.
 - f) El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Corporación, cuando el desempeño de sus labores así lo exija y de acuerdo a las instrucciones que reciba o indiquen tales equipos. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato, cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.
 - g) Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Corporación, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo, salvo que la labor así lo requiera.
 - h) Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.
 - i) Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe Inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.
 - j) El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de la anomalía que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.
 - k) Si el Trabajador u otra persona ajena, debe efectuar reparaciones de equipos, enchufes u otras, que exija retirar las defensas de seguridad, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su trabajo. Mientras trabajen en esta actividad, deberán tomar todas las precauciones del caso, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas de manera de que terceras personas no puedan poner en marcha estos equipos que se encuentran en reparación.
 - l) No podrán encenderse fuegos dentro ni fuera de la Corporación.
 - m) Si el Trabajador padece de alguna enfermedad y nota que se siente mal, o si el malestar afecta a su capacidad y, por ende, la seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.
 - n) Si el Trabajador sufre un accidente por leve que sea o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta inmediata al Jefe directo.
 - o) Cuando a juicio de la Corporación pudiesen existir riesgos de enfermedad profesional o de estado de salud que creen una situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan los servicios médicos del

organismo administrador en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

- p) Todo trabajador debe participar y cooperar con seriedad, en las evacuaciones de emergencia, sean ejercicios simulados o situaciones reales, que se realicen en sus dependencias. Las vías de circulación interna y/o de evacuación, deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.
- q) El Trabajador deberá cooperar en las investigaciones que lleven a cabo los Jefes superiores y/o las comisiones respectivas aportando los antecedentes del accidente y de las condiciones de trabajo en que éste ocurrió, a objeto de tomar las medidas preventivas que eviten su repetición.
- r) Los memorandos, avisos, afiches y letreros de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores. El Trabajador deberá cumplir con las instrucciones impartidas en ellas.

TÍTULO IV DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 5:

Queda terminantemente prohibido a todo trabajador de la Corporación:

- a) Desarrollar trabajos sin haber sido autorizado y que pudieran ser causas de accidente a él o a terceros.
- b) Operar manipular o remover, sin motivo justificado, los dispositivos de alarmas (pulsadores, palancas de incendio, sensores, etc.)
- c) Manipular paquetes o bultos sospechosos. En caso de encontrar elementos de este tipo dentro de las dependencias de la Corporación, deberá informar de ello a su jefe o personal de seguridad del edificio.
- d) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas a beber a terceros.
- e) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar encontrándose enfermo o en un estado de salud resentida. En este último caso debe avisar a su jefe inmediato, quién resolverá si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- f) Fumar en los recintos de la Corporación.
- g) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- h) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.
- i) Permanecer bajo cualquier causa en lugares que no sean los que les correspondan para desarrollar su trabajo habitual.
- j) Hacer bromas, jugar, reñir o discutir en horas o lugares de trabajo.
- k) Correr sin necesidad dentro de la Corporación.
- l) Dirigirse a su lugar de trabajo en vehículos que no están diseñados y habilitados para el transporte de personas.
- m) Usar elementos de protección en mal estado, inapropiadas o cuyo funcionamiento y uso adecuado desconozca.

- n) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones, y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etc., que existan en las faenas.
- o) Negarse a proporcionar a la Corporación informaciones relativas a determinadas condiciones de seguridad en el trabajo o accidentes que hubieren ocurrido.
- p) Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocadas por la Corporación en los diarios murales para que sean conocidos por todos los funcionarios, para información general.
- q) El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá ingresar a trabajar en la Corporación sin que previamente presente un "Certificado de Alta" entregado por el Organismo Administrador.

TÍTULO V DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 6:

La infracción a las normas señaladas en los artículos anteriores, dan derecho al Empleador a sancionar al trabajador que hubiere incurrido en ellas.

Las sanciones previstas en este Reglamento serán la amonestación y multa, siendo la terminación del Contrato de Trabajo una decisión que depende de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador, todo ello acorde con la normativa que regula de terminación del Contrato de Trabajo.

Dependiendo de su gravedad, las amonestaciones serán verbales o escritas por parte de la Corporación, de las cuales se dejará constancia en la hoja de vida del trabajador. Estas amonestaciones serán aplicadas por el jefe directo del infractor y de dicha sanción podrá reclamar ante el superior del que aplica la sanción, sin ulterior recurso.

Las amonestaciones consistirán en lo siguiente:

- a. **Amonestación verbal:** consiste en una reprensión privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico la que podrá aplicarse sólo en caso de infracciones leves.
- b. **Amonestación escrita simple:** se aplicará con el objeto de dejar constancia de los hechos y corresponderá al superior jerárquico darle curso, con copia a la Carpeta Personal e Inspección del Trabajo.
- c. **Amonestación escrita grave:** procederá en caso de reincidencia en infracciones que hayan originado anteriormente una sanción escrita simple, de naturaleza similar o de

otra índole, de la cual se enviará copia a la Carpeta Personal con copia a la Inspección del Trabajo.

En caso de falta grave, la Corporación podrá aplicar al infractor una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador, siendo reclamable su aplicación ante la Inspección del Trabajo de la localidad respectiva. Los valores que se recauden por este concepto serán destinados a incrementar los fondos que indica el artículo 157 del Código del Trabajo.

Todas estas sanciones se aplicarán sin perjuicio del derecho del empleador a perseguir, en conformidad con la ley, la responsabilidad civil o criminal del trabajador cuando la falta por él cometida así lo determine, como en el caso de daños intencionales, fraudes, etc.

No podrá aplicarse al trabajador otras multas que las contempladas en este Reglamento Interno.

En caso de reincidencia, negligencia inexcusable y de culpa grave o dolosa, podrá la infracción constituir incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 7:

La aplicación de las sanciones señaladas en el artículo anterior procederá previa realización de una investigación sumaria en la cual el trabajador tendrá derecho a presentar sus descargos, y ésta se materializará por medio de una Resolución de su superior jerárquico inmediato o jefe directo, de conformidad con las normas anteriores.

El trabajador sancionado podrá apelar de la resolución ante la Gerencia de Recursos Humanos o la(s) persona(s) en quien ésta hubiere delegado esa facultad, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación de la respectiva resolución. Si ésta se hubiere notificado por carta certificada, la notificación se entenderá efectuada al tercer día hábil de haberse depositado la carta en la oficina de Correos.

Quien deba conocer y resolver la apelación deducida ordenará se le alleguen, dentro del menor plazo posible, todos los antecedentes reunidos en torno al caso y que originaron la apelación. Una vez reunida la documentación, la autoridad competente resolverá dentro de los cinco días hábiles siguientes. Esta resolución no será susceptible de recurso alguno y se notificará personalmente o por carta certificada al apelante.

ARTÍCULO 8:

Cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud le podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Las medidas de carácter disciplinario serán aplicadas por el jefe directo o el administrador de la Corporación.

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

TÍTULO VI DE LOS COMITÉS PARITARIOS, ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO

ARTÍCULO 9:

De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley n° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).

La designación o elección de los miembros integrantes de los comités paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Cesarán en sus cargos los miembros de los comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada. Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Para todo lo que no está contemplado en el presente reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la ley N° 16.744.

En caso de que a la Corporación le corresponda formar comité paritario de higiene y seguridad y departamento de prevención de riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

ARTÍCULO 10:

Funciones de los comités paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

- A) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- B) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- C) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- D) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
- E) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- F) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el organismo administrador del seguro.
- G) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

TÍTULO VII DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 11:

Toda empresa que ocupa más de 100 trabajadores deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos y de promoción de adiestramiento de los trabajadores, registro de información, evaluación y estadística de resultados, asesoramiento técnico a los Comités Paritarios y jefes inmediatos.

ARTÍCULO 12:

El Departamento de Prevención de Riesgos, deberá llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales y computará como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

ARTÍCULO 13:

A requerimiento del Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá informar acerca del programa de prevención de riesgos confeccionado por la empresa.

ARTÍCULO 14:

Las normas de prevención de riesgos profesionales que imparta el Departamento de

Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, serán exhibidas en lugares visibles de la empresa y serán exigibles a los trabajadores a partir de 48 horas después de exhibidas.

ARTÍCULO 15:

Las resoluciones que adopten el Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en materia de prevención de riesgos profesionales, serán notificadas a la empresa, y ésta tendrá un plazo de 30 días para apelar ante el Organismo Administrador del Seguro.

ARTÍCULO 16:

En todo lo que parezca contemplado en el presente Reglamento, el Departamento de Prevención de Riesgos se regirá por las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus decretos reglamentarios.

**TÍTULO VIII
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR**

ARTÍCULO 17:

La obligación de informar sobre los riesgos laborales de acuerdo a lo estipulado legalmente se cumplirá por la Corporación al momento de contratar a los trabajadores o de incorporar nuevas maquinarias, productos o elementos que presenten riesgo para la salud o la integridad física de los trabajadores expuestos. Dicha información se entregará por escrito, en documentos complementarios del presente reglamento o en forma práctica en el terreno mismo si la situación así lo requiere, de lo cual se dejará la respectiva constancia bajo la firma de los trabajadores instruidos.

ARTÍCULO 18:

A continuación se describen los riesgos típicos y más comunes a la actividad de la Corporación:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas al mismo y distinto nivel:	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas • Evitar correr dentro del establecimiento. • Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamano. • Utilizar calzado apropiado. • Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida

		<p>antes de subirse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las escalas de madera no deben pintarse, cuando más barnizarse de color natural. Deben mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes. • Al retirar o dejar objetos en alturas, se deberá utilizar una escala tipo tijeras, la cual debe estar completamente extendida.
Golpes:	<p>Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evite reclinarsse, hacia atrás en su silla de trabajo, dado que esta acción puede ser causa de caídas y golpes con graves consecuencias. • No deje cajones de escritorio o kárdex abiertos, dado que esto genera una condición de riesgo que puede ser causa de accidente para usted mismo u otros funcionarios. • No dejar cables que crucen áreas de tránsito, dado que pueden ser causa de accidentes.
Digitación:	<p>Contractura de músculos: *Dorsales *Cuello *Lumbares</p> <p>Circulatorias (dolor e inflamación de tendones y fibras musculares) * Manos * Brazos * Antebrazos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño ergonómico de la estación de trabajo. (escritorio y silla principalmente). • Mantenga limpia la pantalla del terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión. • Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regulación de la silla. • Uso de apoya muñecas y apoyapiés. • Iluminación incidental sobre la pantalla del computador. • Utilización de apoya documentos (atril) al mismo nivel de la pantalla y a la altura de los ojos (evite doblar la cabeza). • Cada 30 minutos de trabajo continuo descanse y realice ejercicios ad-hoc.
Incendios y contactos con fuego u objetos calientes:	<p>Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión, etc. Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No fumar en áreas donde esté prohibido. • Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra. • Evitar el manejo y almacenamiento de materiales nocivos, tóxicos o combustibles, especialmente si éstos son inflamables. • Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones. • Conocer la ubicación y uso de los extintores contra incendios. • No obstruir las vías de acceso, de evacuación ni puertas de salidas o emergencias.

<p>Contacto con energía eléctrica:</p> <p>Cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislación.</p> <p>Cuando se entra en contacto con los conductores positivo y negativo.</p> <p>Cuando toma contacto con partes metálicas, carcaza o chasis de equipos, maquinarias, herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislación.</p>	<p>Quemadura por proyección de materiales fundidos.</p> <p>Incendios debido a causas eléctricas.</p> <p>Asfixia por paro respiratorio.</p> <p>Fibrilación ventricular.</p> <p>Tetanicación muscular.</p> <p>Quemaduras internas y externas.</p> <p>Lesiones traumáticas por caídas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No efectuar uniones defectuosas, sin aislación. • No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. • No usar equipos o maquinarias defectuosos y/o sin conexión a tierra. • No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. • Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. • No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. • No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). • No reforzar fusibles. • Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). • Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo efectuado. • El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotados de herramientas, materiales y elementos apropiados.
<p>Exposición en el lugar de trabajo a Agente Covid-19</p>	<p>Contagio Covid-19 (Coronavirus)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener ambientes de trabajo limpios y ventilados. • Las superficies y los objetos de trabajo deben limpiarse regularmente: escritorios, mesas, teléfonos, teclados, casilleros, dispensadores de agua, entre otros. • Realizar limpieza y desinfección de casino y comedor posterior al uso de estos. • Reforzar la higiene de los baños con el fin de evitar la presencia de residuos de orina, heces y otros fluidos corporales. • Promover y dar acceso a lavado de manos por parte de trabajadoras/es. El lavado de manos debe ser con agua y jabón o en su defecto con alcohol gel. • Cubrir la boca y nariz con el antebrazo o pañuelo desechable al toser y estornudar, no reutilizar este último. • Mantener distancia social de 1 metro con las demás personas. Abstenerse de tocar nariz, boca y ojos para evitar la posible entrada del virus a su organismo. • Usar mascarilla que cubra nariz y boca, más aún si en el desempeño de sus funciones existe aglomeración de personas que impide mantener la distancia social de 1 metro o más. • Si usa mascarilla reutilizable, recuerde lavarla diariamente con agua y jabón.

TÍTULO IX
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE
MANIPULACIÓN MANUAL (LEY N° 20.001)

ARTÍCULO 19:

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

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

ARTÍCULO 20:

La Corporación 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, la Corporación procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

ARTÍCULO 21:

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

ARTÍCULO 22:

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

Por otra parte, los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.”

TÍTULO X
DE LA PROTECCIÓN CONTRA LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA (LEY 20.096)

ARTÍCULO 23:

Conforme a Ley de Ozono (N° 20.096), el empleador está obligado a preocuparse de los efectos del debilitamiento de la capa de ozono en sus faenas productivas y por tanto deben proporcionar información y medios de protección a sus trabajadores, especialmente a

aquellos que desempeñan sus labores al aire libre y que están expuestos a la radiación ultravioleta (UV)

ARTÍCULO 24:

El trabajador deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo al índice de UV descritas a continuación:

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1	No Necesita Protección	Puede permanecer en el exterior.
2		
3	Necesita Protección	Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día. Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. Use gafas con filtro UV-b y UV-a
4		
5		
6		
7	Necesita Protección Extra	Evite salir durante las horas centrales del día. Busque la sombra. Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero. Use gafas con filtro UV-b y UV-a.
8		

La magnitud de riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez depende en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel trabajador que debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de la jornada.

ARTÍCULO 25:

El empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores que desempeñen labores para la Corporación, cuando estos puedan estar expuestos a radiación UV y proporcionará y velará por el uso de los elementos de protección contra los rayos UV a sus trabajadores, libres de costo para ellos, para el cuidado de las posibles enfermedades que pudiese producir en el desempeño de sus labores.

TÍTULO XI DEL CONSUMO DE TABACO

ARTÍCULO 26:

De acuerdo a lo que establece la Ley N° 19.419 y sus modificaciones, sobre materias relativas a la publicidad y consumo de tabaco y, en cumplimiento de las disposiciones vigentes, se encuentra prohibido fumar en dependencias de la Corporación.

ARTÍCULO 27:

Todas las acciones que efectúe un trabajador, tendientes a infringir la prohibición establecida en el artículo precedente, constituyen incumplimiento grave a las obligaciones del Contrato de Trabajo y, por consiguiente, será causal inmediata de aplicación de alguna de las medidas disciplinarias contenidas en el presente reglamento, e incluso de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna.

TÍTULO XII PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES Y RECURSOS (LEY 16.744 Y D.S. N° 101)

ARTÍCULO 28:

La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

ARTÍCULO 29:

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los

respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

ARTÍCULO 30:

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, con 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 resolviera 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 aquéllas.

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

ARTÍCULO 31:

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá con 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 Decreto Supremo N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 32:

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 del cómputo de plazos.

ARTÍCULO 33:

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley N°16.744, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de la 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 Decreto Supremo N°101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 34:

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 derecho-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 para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.

ARTÍCULO 35:

Además de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que señala el artículo precedente, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

ARTÍCULO 36:

La denuncia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los Organismos Administradores, aprobado por el Ministerio de Salud y ajustado a las siguientes normas:

- a) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la ley N°16.744.;
- b) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad o integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia;
- c) La simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con una multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley N°16.744, y hará responsable además, al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas u otras de carácter pecuniario por el supuesto accidente de trabajo o enfermedad profesional, y
- d) La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañado de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que correspondan y servirá

de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

ARTÍCULO 37:

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

TÍTULO XIII DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTÍCULO 38:

En el contexto que en Chile rige el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, es necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país.

Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales, la empresa se compromete a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

TÍTULO XIV LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 39:

En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TÍTULO XV PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

ARTÍCULO 40:

La Corporación deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y

recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

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

- puestos de trabajo expuestos a ruido.
- niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- tiempos de exposición diarios-semanal.
- medidas de control implementadas.
- registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Para mayor detalle, referirse al “instructivo para la aplicación del D.S. No 594/99 del Minsal, Título IV, párrafo 3° agentes físicos – ruido”, y a la guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del instituto de salud pública de Chile.

TÍTULO XVI DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULOESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES

ARTÍCULO 41:

Para efectos de los factores de riesgo de lesión músculo esquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema músculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- c) Trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 42:

El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación.

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas
El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: <ul style="list-style-type: none">• 0.2 Kg. por dedos (levantamiento con uso de pinza)• 2 Kg. por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante.

Posturas forzadas:

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

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

ARTÍCULO 43:

Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

ARTÍCULO 44:

El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

TÍTULO XVII NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19

ARTÍCULO 45:

a) Aspectos generales:

Definición Coronavirus 2019 (Covid – 19): es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

Síntomas:

Los síntomas de la enfermedad COVID -19 son los siguientes:

- Fiebre (37,8 °C o más).
- Tos.

- Disnea o dificultad respiratoria.
- Dolor torácico.
- Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- Mialgias o dolores musculares.
- Calofríos.
- Cefalea o dolor de cabeza.
- Diarrea.
- Pérdida brusca del olfato (anosmia).
- Pérdida brusca del gusto (ageusia).

b) Clasificación casos vinculados a Covid -19

Conforme a Resolución N° 424 exenta, del 07.06.2020, MINSAL (D.O. 09.06.2020) y Oficio, SUSESO 2160 de 06.07.20, se entenderán por casos vinculados a COVID-19, los siguientes:

- **Caso Sospechoso:**

Corresponde a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días. Se considera caso sospechoso cuando:

- ✓ Presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.
- ✓ Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

- **Caso Confirmado:**

Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS-CoV-2 resultó “positiva”. Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas.

- **Caso confirmado asintomático**

Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva.

- **Caso Probable**

Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19. No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente. Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Nota: Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- ✓ Aislamiento por 14 días a partir la fecha de inicio de síntomas, aún con PCR negativo.
- ✓ Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- ✓ Licencia médica si corresponde.

- **Contacto estrecho:**

Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido durante los 14 días siguientes a la toma del examen PCR. En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- ✓ Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- ✓ Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
- ✓ Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.

Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a Mutual de Seguridad la nómina de trabajadores “contactos estrechos” que considera puedan ser de origen laboral.

Nota: Estas definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento.

ARTÍCULO 46:

Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19

En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, el Hogar Casa Santa Catalina debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto Covid-19”, disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace, y las

regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

ARTÍCULO 47:

Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19

- a) Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. El Hogar debería:
 - Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
 - Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
 - Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria
- b) Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, el Hogar debe:

- c) Dar facilidades al trabajador o trabajadora afectado/a para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.
- d) Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 14 días desde la fecha del último contacto con el trabajador o trabajadora confirmado/a con Covid -19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.
- e) Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 lts de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos.
- f) Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

TÍTULO XVIII
REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE
SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE
REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

ARTÍCULO 48:

Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

- A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o trabajadora o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos o instalaciones del Hogar Casa Santa Catalina, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador o trabajadora las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador o trabajadora pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz. No obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador o trabajadora, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
- C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador o trabajadora el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
- D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a

implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador o trabajadora en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:

- Eliminar los riesgos;
 - Controlar los riesgos en su fuente;
 - Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
- E. Informar por escrito al trabajador o trabajadora acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores o trabajadoras que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador o trabajadora. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores y trabajadoras considerará:
- I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
 - V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
- F. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:
- I. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - II. Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- III. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
- H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- I. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- J. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
- K. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador o trabajadora, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el Organismo Administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador o trabajadora, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- L. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe y mantenerla en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 49:

Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 50 y 42, de Decreto Supremo 594 de 1999 del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

ARTÍCULO 50:

Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- a) Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- b) Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- c) Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- d) Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

ARTÍCULO 51:

Si el Organismo Administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador o trabajadora, en los términos en que el aludido Organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador o trabajadora, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TÍTULO XIX DE LAS DISPOSICIONES GENERALES Y VIGENCIA

ARTÍCULO 52:

El presente reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las organizaciones sindicales, al delegado del personal y a los comités paritarios de higiene y seguridad existentes en la Corporación.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la ley n° 16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al ministerio de salud y a la dirección del trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 53:

La vigencia de este Reglamento es de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por periodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de estos, de la empresa o de los trabajadores.

Registro de entrega
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
(Ley N° 16.744 y Código del Trabajo)

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del trabajador o
trabajadora : _____

Fecha de entrega : _____

(Copia de la trabajadora)

Registro de entrega
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
(Ley N° 16.744 y Código del Trabajo)

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del trabajador o
trabajadora : _____

Fecha de entrega : _____

(Copia del Hogar)