



**REGLAMENTO INTERNO  
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.**

**DECRETO SUPREMO Nº 40 DE LA LEY Nº 16.744**

**CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. Nº 1**

## **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **PREAMBULO**

El presente reglamento interno ha sido elaborado por **CERCAL INGENIERA SPA.**, en adelante también “la Empresa”, tiene por objeto regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de la Empresa en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

El presente reglamento se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la empresa.

Los objetivos del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad son los siguientes:

- a. Dar a conocer a todos los trabajadores, todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pueda incurrir, al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
- b. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- c. Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

El ámbito de aplicación del presente reglamento, es toda la empresa a través de sus diversos estamentos, en orden a que todos, gerentes, jefes y trabajadores deben unir sus esfuerzos y aportar toda colaboración posible con el fin de lograr los objetivos propuestos que no son otros que alcanzar niveles competitivos de producción, basándose en un control estricto de las normas que regulan las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo evitando de este modo los problemas de trabajo por una parte y por otra, las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales que van en perjuicio directo de las partes involucradas. En este aspecto debe existir una estrecha colaboración entre los trabajadores que deberán mantener el más alto respeto a las normas elementales de Seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de la empresa, estos últimos junto al aporte de sus esfuerzos y conocimientos, deberán procurar los medios para capacitar a sus trabajadores tanto en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y principalmente con aquellos destinados a prevenir Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

La Empresa en caso de enviar información de forma digital (Correo electrónico) relacionado con el Contrato de Trabajo como por ejemplo anexos de contratos, liquidaciones y actualizaciones del Reglamento Interno la enviara a los correos personales de cada trabajador.

## TITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1º.-** Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a. **Trabajador:** Toda persona que, en cualquier carácter, preste servicios a la empresa y por los cuales percibe una remuneración.
- b. **Jefe Inmediato:** La persona que tiene a cargo el trabajo que se desarrolla, tales como: Jefe de Sección, Jefe de Turno, Supervisor, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.
- c. **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d. **Riesgo Laboral:** Aquel a que está expuesto el trabajador y que pueda provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5º y 7º de la Ley 16.744.
- e. **Equipo de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al Organismo Administrados de la Ley 16.744 (Mutualidad).
- g. **Accidente del Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo.
- h. **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- i. **Organismo Administrador de la Ley 16.744:** Mutualidad a la cual la empresa es adherente.
- j. **Comité Paritario:** El grupo de tres representantes del empleador y de tres representantes laborales, destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto Nº 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.
- k. **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Departamento de Prevención, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- l. **Departamento de Prevención de Riesgos:** La dependencia interna de la empresa, a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**ARTICULO 2º.-** El presente reglamento, que fuera exhibido por la empresa en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta sin costo.

## TITULO II

### CONDICIONES DE INGRESO A LA EMPRESA

**ARTÍCULO 3º.**- Toda persona que desee ingresar como trabajador en la Empresa deberá presentar al área de RRHH o en su defecto, al Gerente General, los siguientes documentos.

- a. Cédula de identidad.
- b. Certificado de antecedentes.
- c. Finiquito del último empleador si los hubiese tenido.
- d. Certificado de estudios cursados en caso de que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- e. No se aceptarán trabajadores menores de edad.
- f. Si fuera mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con el Servicio Militar Obligatorio, ó acreditar haber quedado eximido por causa legal.
- g. Los demás antecedentes necesarios para la redacción del Contrato de Trabajo, para que el Trabajador perciba asignación familiar y demás beneficios que eventualmente otorgue la Empresa a sus trabajadores, le serán solicitados posteriormente al trabajador.

**ARTÍCULO 4º.**- Si de la comprobación posterior se determina que para ingresar a la empresa se hubieran presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo, en conformidad al Artículo 160° N°1 del Código del Trabajo.

**ARTICULO 5º.**- Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá presentarlo al empleador con las certificaciones pertinentes.

**ARTICULO 6º.**- Toda persona que ingresa a "**CERCAL INGENIERA SPA**", deberá llenar una ficha de ingreso en la que pondrá todos sus antecedentes personales, laborales y de estudios realizados que en ella se solicitan, datos que deben actualizarse en la medida que ocurran cambios que la afecten.

## TITULO III

### DEL CONTRATO DE TRABAJO.

**ARTICULO 7º.**- Todo trabajador ingresado a la empresa deberá suscribir con un máximo de **5 días** el respectivo Contrato de Trabajo. Este Contrato de Trabajo será suscrito en tres ejemplares del mismo tenor y valor que será firmado por las partes, uno de éstos quedará en poder del trabajador.

**ARTICULO 8º.**- La empresa como norma, no contratará personal menor de **18 años** y cuando tome practicantes, se someterá a las disposiciones vertidas en el **TITULO I Libro I** del Código del Trabajo.

**ARTICULO 9º.**- El Contrato de Trabajo de la empresa deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, lo siguiente:

- a. Lugar y fecha en que se celebra el Contrato.
- b. Individualización y domicilio de las partes.
- c. Fecha de Nacimiento del trabajador.
- d. Indicación de la función y sección en la que se prestará el servicio.
- e. Monto de remuneraciones acordadas, forma y fecha en que serán canceladas.
- f. Distribución de la jornada de trabajo y duración de ésta.
- g. Plazo del Contrato y fecha de ingreso del trabajador.
- h. Número de ejemplares que se confeccionan y distribución de éstos.
- i. Firma de las partes.

**ARTICULO 10º.**- Todas las modificaciones que se le hagan al contrato de trabajo, se harán al dorso del mismo, o bien, en un anexo que debidamente firmado por las partes, formará parte integrante del Contrato de Trabajo.

## TITULO IV

### LA JORNADA DE TRABAJO

**ARTICULO 11º**-La jornada ordinaria de trabajo no excederá de **45 horas** semanales, distribuidas en un horario de lunes a viernes de 09:00 a 13:00 hrs y de 14:00 a 18:00 hrs. o en turnos rotativos, dependiendo la naturaleza de las labores que dieron origen al Contrato. Pueden existir otros horarios según lo acordado en los contratos individuales de trabajo.

Sin Perjuicio de lo anterior dada la naturaleza de algunas funciones, se regirán por el **Artículo 22** inciso segundo del Código del Trabajo. Esto dice "Quedaran excluidos de las limitaciones de jornada de trabajo los trabajadores que presente servicios a distintos empleadores; Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización 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; y demás similares que no ejerzan sus funciones en alguna dependencia de la empresa.

**ARTICULO 12º** La jornada de trabajo se interrumpirá todos los días durante **60 minutos**, para que los trabajadores hagan uso de la colación, la cual se hará en turnos. Este tiempo no se considerará trabajado, para computar la duración de la jornada diaria.

**ARTICULO 13º**.-La empresa podrá alterar la jornada de trabajo hasta en **60 minutos**, ya sea al inicio o al término de la jornada. Para tomar esta determinación, deberá comunicarla a su personal a lo menos con **30 días** de anticipación.

Podrá también excederse en la duración de la jornada diaria, en la medida que se deba evitar perjuicios en la marcha normal de la misma, cuando sobrevengan fuerza mayor, caso fortuito o cuando deba prevenirse situaciones de riesgos o efectuar reparaciones impostergables a las máquinas o a las instalaciones. Las horas trabajadas en exceso, se pagarán como extraordinarias.

**ARTICULO 14º**.- Para ningún efecto se considerará tiempo trabajado aquel que el personal ocupe con anterioridad al inicio de la jornada diaria de trabajo, salvo autorización escrita dada por el empleador.

Para controlar los horarios de ingreso y salida de los trabajadores, se establecerá un sistema de control por tarjeta, libro de asistencia o cualquiera otro que cumpla con el mismo fin.

No constituirán horas extraordinarias el tiempo registrado en las tarjetas de reloj control o en el libro de asistencia respectivo, con anterioridad al horario oficial de inicio de la jornada, salvo autorización escrita dada por el empleador.

**ARTICULO 15º**.- El tiempo que ocupe el trabajador en guardar sus útiles, materiales u otros elementos, con motivo de su trabajo, no constituye en ningún caso trabajo en horas extraordinarias. Tampoco configura jornada extraordinaria aquel ocupado en el aseo personal de los trabajadores al término de su labor diaria.

## TITULO V

### DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

**ARTICULO 16º**.-Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 11º del presente reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Constituye infracción grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

No obstante, de falta de pacto escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajan en exceso de la jornada pactada, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean estas ordinarias o extraordinarias, la Empresa aplicará los controles que le sean necesarios según lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 17º.-** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

**ARTÍCULO 18º.-** No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

**ARTÍCULO 19º.-** El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

**ARTÍCULO 20º.-** Salvo en el caso de las horas extraordinarias, queda prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria.

## **TITULO VI**

### **DE LAS REMUNERACIONES**

**ARTICULO 21º.-** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, y pueden consistir en sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la Ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales, la indemnización por años de servicio no constituye remuneración.

El pago de la remuneración se hará el primer viernes del mes siguiente al trabajado, antes de la hora de término de la jornada.

**ARTÍCULO 22º.-** Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- a. Sueldo o jornal, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo.
- b. Sobre tiempo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- c. Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
- d. Gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

**ARTÍCULO 23º.-** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**ARTÍCULO 24º.-** La remuneración se determinará en el correspondiente contrato individual de trabajo y podrá fijarse por unidades de tiempo, día, semana, quincena o mes. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

**ARTÍCULO 25º.-** Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Sólo a falta de estipulación, regirán las normas de los artículos 46 y siguientes del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 26º.-** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un

monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador. También se deducirán las sumas que autorice por escrito el trabajador para: cooperativas de consumos, ahorro, crédito y vivienda; comodatos, aportes de asociaciones personalidad jurídica y cuotas para cursos de capacitación educacional. Los descuentos indicados en el inciso anterior no podrán exceder del 15% de la remuneración del trabajador. Asimismo, se deducirán las multas contempladas en el Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

**ARTÍCULO 27º.-** El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan el carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 31 del Código del Trabajo, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias. Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35 del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 28º.-** Junto con el pago de remuneraciones la empresa entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho.

**ARTICULO 29º.-** La empresa podrá realizar los siguientes descuentos de las remuneraciones, previa conformidad del trabajador, efectuada en el correspondiente contrato individual de trabajo o documento anexo:

- a. Pérdidas de materiales, herramientas u otros insumos causados por: robo, hurto, falta de control de instrumentos y/o negligencia en el manejo de bodega e inventario y/o deterioro o ruptura de mercaderías, sólo cuando la responsabilidad sea directamente imputable al trabajador a consecuencia de conductas negligentes.
- b. Copagos por atención de salud del trabajador y sus cargas, brindada por instituciones ajenas a la empresa, pero en convenio con ésta última, correspondientes a aquella parte del monto no cubierto por el respectivo órgano de previsión.

**ARTICULO 30º.-** Se descontará del sueldo mensual, el tiempo no trabajado debido a atrasos e inasistencias que no hayan sido debidamente justificados ante la jefatura respectiva.

## TÍTULO VII

### DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

**ARTÍCULO 31º.-** En la Empresa se adoptará el descanso dominical y de días festivos para los trabajadores de la oficina y de las faenas urbanas en las cuales pueda aplicarse esta modalidad. No obstante, en las faenas apartadas de centros urbanos u otras condiciones excepcionales a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornada de trabajo y otras de descanso del personal, los que serán publicados por carteles visibles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los artículos 38 y 39 del Código el Trabajo.

## TÍTULO VIII

### DEL FERIADO ANUAL

**ARTICULO 32º.-** Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores

diferentes.

**ARTÍCULO 33º.**-Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

**ARTÍCULO 34º.**-El feriado se concederá de preferencia en primavera o en verano, teniendo siempre en consideración las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo entre las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**ARTÍCULO 35º.**- Sólo si el trabajador teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de un año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

## **TÍTULO IX**

### **DE LAS LICENCIAS**

**ARTÍCULO 36º.**- El trabajador afectado o imposibilitado por enfermedad para asistir al trabajo, dará aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la enfermedad.

**ARTÍCULO 37º.**- El trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud, dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la Licencia Médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente emitido o visado por dicho Servicio.

**ARTÍCULO 38º.**- La Empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo.

### **LEY NÚM. 20.545**

#### **MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

**ARTÍCULO 39º.**- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

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 que le hubiere correspondido 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.

Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece este artículo, cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar, con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo anterior.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del 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.

Sin causa justa, no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.



## TITULO X

### DE LOS PERMISOS

**ARTICULO 40º.-** Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado por el respectivo comprobante de permiso en uso en la empresa.

**ARTICULO 41º.-** Todos los permisos deberán ser solicitados con tres (3) días de anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se les puedan presentar a los trabajadores, los que se cursarán con el Encargado de Recursos Humanos.

**ARTÍCULO 42º.-** Los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar Obligatorio o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

**ARTICULO 43º.-** Según la Ley 21.371/21 En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado.

**ARTICULO 44º.-** En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos.

**ARTICULO 45º.-** Según la Ley N° 21.441 En caso de muerte de un hermano, todo trabajador tendrá derecho a cuatro días corridos de permiso pagado.

**ARTICULO 46º.-** En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

**ARTICULO 47º.-** Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador.

**ARTICULO 48º.-** Estos permisos, deberán hacerse efectivos a partir del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador al que se refiere el inciso anterior (muerte de un hijo o cónyuge), gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

### DEL PERMISO PATERNAL

**ARTICULO 49º.-** De acuerdo con **Ley 20.047**, El Padre tendrá derecho a un permiso pagado, de costo del empleador, de cuatro días en caso de nacimiento de uno o varios hijos. Sin perjuicio del permiso que ya otorga el artículo 66 del Código del Trabajo, que da un día. Por consiguiente, el padre tendrá derecho a un total de **cinco días pagados**, 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, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable”.

**ARTICULO 50º.-** Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior. Los permisos que se soliciten por horas, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el Jefe correspondiente.

**ARTICULO 51º.-** Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito y firmado entre las partes, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación de la forma en que se procederá.

**ARTÍCULO 52º.-** Se considerará permisos especiales los que se otorguen con motivo de: Matrimonio o similares estos permisos y su tratamiento con respecto a descuentos serán autorizados únicamente por la Jefatura de Personal.

#### **DEL PERMISO POR MATRIMONIO**

**ARTÍCULO 53º.-** De conformidad a lo dispuesto por la ley 20.764, en el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

#### **DEL PERMISO PARA EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA O PRÓSTATA**

**ARTÍCULO 54º.-** De conformidad a la Ley 21.382, publicada con fecha 21 de Octubre de 2021, que modifica el Código del Trabajo, otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente, todos los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

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

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

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considere un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

#### **DEL PERMISO PARA SER VACUNADOS EN LOS CASOS DE PROGRAMAS O CAMPAÑAS PÚBLICAS (21.347)**

**ARTÍCULO 55º.-** Todo trabajador o trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para que lo destine a concurrir al lugar de vacunación para recibir la vacuna correspondiente.

Para hacer uso de este permiso, el trabajador deberá informar al empleador por escrito con dos días hábiles de anticipación. El efecto que produce es que el tiempo dedicado por los trabajadores a la inoculación con el aviso correspondiente será considerado como trabajado para todos los efectos legales, por lo que se trata de un permiso remunerado.

### **TITULO XI**

#### **DE LAS OBLIGACIONES**

**ARTÍCULO 56º.-** Es obligación de los trabajadores de La Empresa, cumplir con las estipulaciones de sus respectivos contratos individuales de trabajo; las órdenes verbales o escritas que se le impartan en función de su trabajo y las del presente Reglamento, especialmente aquellas que a continuación se señalan:

- a. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.

- b. Ser cortés con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran a los establecimientos.
- c. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento.
- d. Dar aviso a sus jefes de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- e. Registrar diariamente su hora de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
- f. Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- g. Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- h. Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- i. Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- j. Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- k. Informar de sus cambios de domicilio o número de teléfono en la jefatura correspondiente, como asimismo notificar a dicho departamento cualquier antecedente que altere los datos consignados en su contrato de trabajo, o los proporcionados para efectos de cobro de Asignación Familiar, tales como, matrimonios, nacimientos, fallecimientos, etc. A falta de esta comunicación se entenderá que el domicilio y demás antecedentes del trabajador, corresponden al último informado a la empresa.
- l. Dar cuenta de inmediato a su Jefe de cualquier enfermedad infectocontagiosa que le afecte personalmente o a cualquier miembro de su grupo familiar.
- m. Usar todos sus elementos de protección personal que se le han entregado, si tiene dudas de su uso correcto, tiene la obligación de solicitar instrucción a su Jefatura directa o al área de Prevención de Riesgos.
- n. En caso que tenga autorización para conducir los vehículos de la Empresa debe respetar siempre las normas de Tránsito y debe utilizar siempre el cinturón de seguridad.
- o. Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso por razón de sus funciones en la empresa, incluso después de haber cesado en ellas.

## TITULO XII

### DE LAS PROHIBICIONES

**ARTICULO 57º.-** Serán prohibiciones para el trabajador las que se señalan a continuación, las que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas podrá estimarse como incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato y que, por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la circunstancia y trascendencia de la falta de que se trate.

1. Registrar en el reloj control o libro de asistencia según corresponda, horas de entrada o salida de otros trabajadores o solicitar a otro trabajador la ejecución de tales actos en beneficio propio o de terceros.
2. Atrasarse por más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
3. Utilizar tiempo en exceso al destinado, para hacer uso del servicio de desayuno y/o colación.
4. Hacer uso indebido, para fines personales, de implementos de trabajo, puestos a disposición de la empresa, como los son teléfono, mail y/o Internet.
5. Se prohíbe ingerir cualquier tipo de alimentos en los lugares de trabajo, exceptuando en el comedor habilitado para tales efectos en las respectivas obras y oficinas de la **CERCAL INGENIERA SPA.**
6. Faltar al trabajo o abandonarlo en horas de labor, sin el permiso correspondiente.
7. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tal comportamiento a sus compañeros de trabajo.
8. Recibir o pagar dinero efectivo o cheque de clientes o de otra procedencia, sin estar expresamente autorizado para efectuar tales operaciones. Si no hubiere cajero en servicio, sólo podrá hacerlo un Gerente o apoderado, o quién éstos designen expresamente.
9. Participar durante la jornada de trabajo, en apuestas y juegos de azar, como así también concurrir a lugares o salas públicas o privadas de juego.
10. La ejecución de actos o negociaciones incompatibles con el contrato de trabajo y con el presente Reglamento Interno. Los perjuicios que se originen a **CERCAL INGENIERA SPA.** por incumplimiento de este requisito serán

de cargo del trabajador que los hubiere ocasionado; sin perjuicio de las demás sanciones legales que se determinen al respecto.

11. Efectuar alteraciones en los libros, documentos o registros oficiales. Todo error deberá ser corregido por medio de contrapartida debidamente autorizada.
12. Divulgar dentro y fuera de la empresa los negocios de **CERCAL INGENIERA SPA.** con sus clientes que le hubieren sido confiados o de los cuales tenga conocimiento con motivo de sus funciones.
13. Sacar o pretender sacar sin autorización competente, fuera de la empresa, materiales de trabajo, herramientas o cualquier otro bien de propiedad de **CERCAL INGENIERA SPA**
14. Conducir vehículos de propiedad de la empresa o contratistas, dentro o fuera del establecimiento, sin tener la autorización respectiva, aunque tenga la licencia correspondiente. (Los vehículos y maquinarias deben ser utilizados sólo por el personal autorizado).
15. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, bajo la influencia del alcohol, de drogas o estupefacientes. "La empresa se reserva el derecho de hacer exigible al trabajador los test correspondientes".
16. Causar intencionalmente o actuando con negligencia inexcusable, daños a las maquinarias, muebles, instalaciones, etc.
17. Permanecer en el recinto de la empresa sin causa o motivo justificado al término de la jornada ordinaria de trabajo.
18. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su Jefe directo.
19. Se considerará falta grave a las obligaciones del contrato, el acto de registrar en la tarjeta de reloj control tiempo adicional, con posterioridad al término de la jornada ordinaria de trabajo, sin contar con la autorización correspondiente.
20. No acatar los procedimientos de trabajo seguro establecidos por la Empresa.
21. Ingerir bebidas alcohólicas o consumir cualquier tipo de drogas prohibidas en horario de trabajo.
22. Ingerir bebidas alcohólicas en las dependencias de la empresa, salvo que exista expresa autorización de la dirección, a consecuencia de un evento, festividad o actividad de los trabajadores.
23. Conforme a la "**Ley Nº 20.105**, sobre publicidad y el consumo de tabaco", queda prohibido fumar en todas las áreas de la empresa.
24. Se prohíbe dejar las llaves puestas de las maquinarias, vehículos o equipos motorizados existentes en obras, siendo responsabilidad del operador mantener las llaves siempre en su poder.
25. Trabajar sin polera, con pantalones cortos o con poleras sin mangas en obra.
26. Trabajar en altura y no utilizar arnés de seguridad, de igual forma se prohíbe trabajar en altura si no tiene el examen de altura física aprobado.
27. No respetar las normas de seguridad establecidas en **CERCAL INGENIERA SPA**
28. Ingresar a las zonas señalizadas como prohibidas y que están señalizadas con tarjetas rojas.
29. Se prohíbe piropear a personas ajenas a la obra (transeúntes) o a personal de la obra.
30. Aceptar, revelar ni utilizar información comercial o de mercado que conozca o tenga razón para creer que se le reveló en violación de un acuerdo de confidencialidad entre un tercero y uno de nuestros competidores.
31. La omisión de cualquiera de los actos especificados en este artículo, es considerado por la empresa como falta grave a las obligaciones del contrato, pudiendo el empleador, acogerse a lo dispuesto en el Artículo 160° del Código del Trabajo cuando, en virtud de la naturaleza y/o reiteración de los hechos, la ley lo faculte.

## TITULO XIII

### DE LAS SANCIONES Y MULTAS

**ARTÍCULO 58°.-** La infracción a las normas del presente Reglamento 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 sólo depende de la empresa y de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador, todo ello acorde con el sistema de terminación previsto en Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 59°.** - La amonestación podrá ser verbal o escrita. La amonestación verbal consiste en una reprensión privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico, la que podrá aplicarse sólo en caso de infracciones leves. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. La 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. La 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. También procederá en casos calificados en que la empresa considere que el trabajador se hace acreedor a este tipo de amonestación.

**ARTÍCULO 60º.-** La empresa en caso de falta grave podrá aplicar al infractor una multa de hasta 25% de su remuneración diaria. De esta medida el afectado podrá solicitar reconsideración directamente al representante legal del empleador o a quien éste designe, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de diez días hábiles a contar de la fecha de notificación de la sanción.

En todo caso, de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

**ARTÍCULO 61º.-** Sobre la base de lo establecido en el artículo anterior, el empleador podrá aplicar multas por atrasos reiterados del trabajador y, al mismo tiempo, podrá descontar el tiempo no trabajado, teniendo en consideración que ambos descuentos obedecen a causas distintas.

**ARTÍCULO 62º.-** El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos establecidos en el inciso segundo del Artículo 157 del Código del Trabajo. Es decir, serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores, o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales, cuyos afiliados laboren en la empresa y a falta de estos fondos o entidades, el monto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en el orden señalado.

## TITULO XIV

### DEL ACOSO SEXUAL

**ARTÍCULO 63º.-** Se define el acoso sexual como la acción en que una persona realice en forma indebida por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El Código del trabajo Art. 2º- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien lo recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LEY Nº 20.005

**ARTÍCULO 64º.-** En el caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la Gerencia General de Empresa, indicando nombres, apellidos, Rut del denunciante, cargo que ocupa, dependencia jerárquica, una relación detallada del motivo del denuncia, cargo que ocupa. En caso de que la denuncia no sea acogida por el empleador el trabajador deberá dirigirse a la inspección del trabajo directamente.

**ARTÍCULO 65º.-** Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarios respecto a los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En el caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**ARTÍCULO 66º.-** El empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 5 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del trabajo respectiva, todo el proceso de la investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador.

**ARTÍCULO 67º.-** En cualquier caso, la investigación deberá concluir en el plazo de treinta días Si se optare por una investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando en ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

**ARTÍCULO 68º.-** Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del trabajo, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

**ARTÍCULO 69º.-** En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Atendiendo a la gravedad de los hechos acreditados en la investigación la gerencia puede adoptar las siguientes medidas:

- ✓ Amonestación Verbal.
- ✓ Amonestación Escrita, con copia a la carpeta de personal e Inspección del Trabajo.
- ✓ Multa de un 25% de la remuneración diaria del trabajador.
- ✓ Terminación de Contrato de Trabajo por aplicación de lo dispuesto en la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del trabajo.

## TITULO XV

### TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

**ARTICULO 70º.-** El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa 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. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un Título otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, la duración del Contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformara en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.
- e. Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- f. Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

**ARTÍCULO 71º.-** El Contrato de Trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- a. Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- b. Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- c. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- d. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente
  - La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el Contrato o labores relacionadas con su sección o área de trabajo.
  - Actos, omisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
  - El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
  - Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

**ARTICULO 72º.-** Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes el empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

**ARTICULO 73º.-** Al término del Contrato de Trabajo, la empresa a solicitud del trabajador entregará un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro, y labor realizada. Corresponde a la empresa dar el aviso del cese de servicio a las instituciones provisionales.

**ARTICULO 74º.-** En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al Contrato, sino con la autorización previa del juez competente, quién podrá, concederla en los casos de las causales señaladas en los números **4 y 5 del artículo 159º y en las del artículo 160º de esta Ley. (CODIGO DEL TRABAJO)**

**ARTICULO 75º.-** Todo lo concerniente a duración y término de los Contratos de Trabajo no contemplados en el presente Reglamento, estará sujeto a lo que establece el Código del Trabajo y sus modificaciones.

## TITULO XVI

### PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

**ARTICULO 76º.-** El trabajador que ha sido despedido por una o más de las causales establecidas en los artículos **159º, 160º y 161º del D.F.L. Nº 1** y que considera que tal medida ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente dentro del plazo de **60 días** hábiles contados desde la separación a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso **4º del artículo 162º** y la de los incisos **1º o 2º del artículo 163º** según corresponda, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161º
- b. En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159º o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho termino;
- c. En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160º.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160º y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163º, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159º y 160º no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por algunas de las causales señaladas en el artículo 161º, en la fecha que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causas indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha inspección. No obstante, lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

**ARTICULO 77º.-** La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163º, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término de contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164º y siguientes.

**ARTÍCULO 78º.-** Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá contener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador, ni permitir a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 79º.-** Para todos los efectos de este reglamento y no obstante las normas que a continuación se señalan, en los procedimientos de reclamos se estará siempre a lo señalado por las disposiciones de la Ley número 16.744, en efecto:

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades

Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud respectivo o de las Mutualidades recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

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

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los 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 profesionales, 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 reembolso, 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 rembolsar 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 rembolsar; se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más los intereses corrientes 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 a valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán, el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de 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 80º.-** La comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a. Dos Médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b. Un Médico en representación de las Organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c. Un Médico en representación de las Organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d. Un Abogado.



Los miembros de esta Comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el Reglamento. El mismo reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que, en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

**ARTÍCULO 81º.-** Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago de subsidio. La decisión formal de dicho organismo tendrá el carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo a los artículos precedentes.

**ARTÍCULO 82º.-** Corresponderá, exclusivamente al Servicio de Salud respectivo, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes. Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que puedan emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos. Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

**ARTÍCULO 83º.-** La comisión médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia, sobre todas las decisiones de los Servicios de Salud y las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas de los Servicios de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.

**ARTÍCULO 84º.-** Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo, enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la comisión. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

**ARTÍCULO 85º.-** El término de 90 días hábiles establecidos en el artículo 94 para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

**ARTÍCULO 86º.-** La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

- a. A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes Nº 16.744 y 16.395, y,
- b. Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictase en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 94. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

**ARTÍCULO 87º.-** El recurso de apelación, establecido en el del Artículo 75 Título XVI de este Reglamento Interno deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación, la de recepción de dicha carta.

## TITULO XVII

### SOBRE LOS FINIQUITOS

**ARTÍCULO 88º.-** La Empresa no recibirá las renunciaciones ni cursará los finiquitos que no cumplan con las formalidades legales, en especial si no han sido ratificadas ante un Ministro de Fe. En tal sentido, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Nº 20.684 de fecha 23 de agosto de 2013, sobre plazo para el otorgamiento del finiquito de contrato de Trabajo, ley que modifica lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador, dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del

Trabajo.

## TITULO XVIII

### PROCEDIMIENTO DE RACLAMACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES AL INTERIOR DE LA EMPRESA

**ARTÍCULO 89°.** - La Empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el artículo 62° del Código del Trabajo, que señala:

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

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154° número 13 del Código del Trabajo, es que la empresa ha implementado en los siguientes artículos, el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en ella, cuando consideren que su remuneración es notoriamente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen iguales funciones o labores.

**ARTÍCULO 90°.**- Las remuneraciones del personal de la empresa se encontrarán pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban, estas remuneraciones guardarán relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador o trabajadora, procurando siempre la empresa de pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

**ARTÍCULO 91°.** - Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellos actos o acciones y que implican una diferencia sustancial en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador (a), tales como:

1. Menores sueldos para las mujeres que desarrollen igual trabajo que operarios o trabajadores varones;
2. Menores valores en los bonos, incentivos, tratos o comisiones que se pacten.

Sin embargo, y acorde a las disposiciones legales vigentes, se podrán pactar remuneraciones diferentes entre unos y otros trabajadores, en casos de existir situaciones tales como:

1. Diferencias en las capacidades individuales de los trabajadores;
2. Diferencias en las calificaciones o evaluaciones objetivas del personal, que tome o realice la empresa, basadas entre otros aspectos en los cumplimientos de objetivos, la productividad del trabajador, la asistencia y puntualidad, donde se justifica el pactar con el personal mejor calificado mejoras remuneracionales;
3. La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado;
4. Diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización de la empresa, de los cual se dejará expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo;
5. Diferencias en la productividad de los trabajadores.

**ARTÍCULO 92°.** - Todo trabajador (a) de la Empresa que se sienta afectado en cuanto a sus remuneraciones y que considere que sus remuneraciones son inferiores a los trabajadores que desarrollen trabajos iguales a los que el realiza, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia y/o Administración de ésta, indicando en esta denuncia a los menos los siguientes antecedentes:

1. Nombre completo y cedula de identidad.
2. Cargo y sección en la que se desempeña.
3. una breve descripción de los motivos por los cuales considera que su remuneración no es acorde o desigual a otros trabajadores que prestan o desarrollan iguales trabajos.
4. En lo posible señalar con que trabajadores está realizando su comparación.

**ARTÍCULO 93°.**- Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

**ARTÍCULO 94°.**- Recibida la denuncia, el funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma

personal, entrevistando a la persona e informándole de la fecha estimativa en la cual entrega sus conclusiones y la fecha en la cual se le entregará la respuesta de la empresa.

**ARTÍCULO 95°.-** Todo los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejara constancia por escrito y el funcionario asignado los entregara a la gerencia junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

**ARTÍCULO 96°.-** Concluida la investigación y la ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador (a) afectado.

La respuesta deberá contener a lo menos:

1. lugar y fecha.
2. Nombre del afectado (a).
3. Cargo que ocupa.
4. Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa.
5. descripción de las labores que el trabajador (a) realiza.
6. resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere.
7. indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada.
8. fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada.
9. nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al trabajador (a).

**ARTÍCULO 97°.-** En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

## TITULO XIX

### DE LAS MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y EL CONSUMO DEL TABACO

**ARTÍCULO 98°.-** De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 10, 11, 14 y 7 de la Ley 20.105, se establece lo siguiente:

**ARTÍCULO 99°.-** En los lugares de trabajo, se establecerán prohibiciones de fumar y la determinación de un lugar habilitado para fumar, que debe estar ubicado en el patio o espacios al aire libre.

**ARTÍCULO 100°.-** El Organismo Administrador de La Ley 16.744 colaborará con información y material que permita educar e instruir al personal sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

**ARTÍCULO 101°.-** En los lugares cerrados con prohibición de fumar se publicarán advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles.

**ARTÍCULO 102°.-** Así mismo, los lugares establecidos para fumadores, se deberá exhibir advertencias que indiquen dicha circunstancia.

De acuerdo a lo establecido en la ley; la determinación de reglas y prohibiciones con respecto al consumo de tabaco en los lugares de trabajo, fueron acordadas por la gerencia, oyendo el parecer de los empleados.

## TITULO XX

### LEY ANTIDISCRIMINACIÓN

**ARTÍCULO 103°.-** “Instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria”, para lo cual obliga, en primer lugar, a todos los organismos del Estado a “elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades” reconocidos por la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile.

¿Qué se entiende por discriminación arbitraria? De acuerdo a la nueva ley (Artículo 2°), “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares” en contra de

cualquier persona, especialmente cuando estos actos estén fundados en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad.

## TÍTULO XXI

### INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL "LEY N° 21.015"

**ARTÍCULO 104º.-** El Objeto de la Ley N° 20.422, es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Se entiende por discriminación, para efectos de esta ley, 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.

Por su parte, se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, para los efectos de esta ley, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como 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 política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

**ARTÍCULO 105º.-** 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.

**ARTÍCULO 106º.-** De acuerdo a lo dispuesto en la primera parte: para ingresar a trabajar a LA EMPRESA hay que aprobar con éxito los procedimientos de contratación, pruebas o exámenes de competencia o médicos que la empresa tenga establecidos de acuerdo con la naturaleza de las funciones para las cuales postule, motivo por el cual se deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ello. Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

**ARTÍCULO 107º.-** Para asegurar la igualdad de oportunidades, evitar cualquier forma de discriminación, y garantizar un adecuado desempeño del Trabajador con discapacidad, la empresa realizará los ajustes necesarios y servicios de apoyo con el objeto de generar las condiciones materiales y físicas para que las personas con algún grado de discapacidad puedan desarrollar sus labores de manera normal, realizando las modificaciones que sean pertinentes para el desplazamiento, accesibilidad y condiciones, tomando medidas tales como creación de rampas de acceso, ergonomía de los escritorios, etc.

**ARTÍCULO 108º.-** La nueva Ley 21.015 establece que Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

## TÍTULO XXII

### TRABAJADOR QUE SE DESEMPEÑA COMO VOLUNTARIO DEL CUERPO DE BOMBERO "Ley N° 20.907"

**ARTÍCULO 109º.-** Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, 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.

**ARTÍCULO 110º.-** El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo.

**ARTÍCULO 111º.-** El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

### **TÍTULO XXIII LEY N° 21.010 (LEY SANNA)**

**ARTÍCULO 112º.-** La Ley SANNA es un seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual.

**ARTÍCULO 113º.-** El seguro protege a las siguientes personas:

- a) Trabajadores dependientes del sector privado (Código del Trabajo).
- b) Los funcionarios públicos.
- c) Trabajadores independientes (indicados en el inciso primero del artículo 89 e inciso tercero del artículo 90 del D.L. N°3.500, de 1980, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- d) Trabajadores y trabajadoras temporales cesantes, entendiéndose por tales aquellos cuya última cesantía haya sido por el término de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, que cumplan con los requisitos que establece el artículo 6° de la Ley N°21.063.

**ARTÍCULO 114º.-** También son beneficiarios del Seguro el trabajador o trabajadora y el trabajador temporal cesante afectos al Seguro, que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

**ARTÍCULO 115º.-** Son causantes del beneficio, los niños y niñas mayores de 1 año y menores de 15 o 18 años de edad, según corresponda, afectados por una condición grave de salud, debidamente calificada dentro de alguna de las contingencias protegidas, establecidas en la Ley N°21.063.

**ARTÍCULO 116º.-** Contingencias Protegidas Establecidas en la Ley N° 21.063.

- a) Cáncer (cobertura a contar del 1° de febrero de 2018).
- b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos (cobertura a contar del 1° de julio de 2018).
- c) Fase o estado terminal de la vida (aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte (cobertura a contar del 1° de enero de 2020).
- d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente (cobertura a contar del 1° de diciembre de 2020).

### **TÍTULO XXIV LEY N° 21.220 (LEY TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA)**

**ARTÍCULO 117º.-** Se debe señalar que el trabajo a distancia es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Ahora bien, el trabajo a distancia se denominará teletrabajo cuando los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

En todo caso, no se estará en presencia de trabajo a distancia o teletrabajo cuando el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Reversibilidad de la modalidad

La Ley señala que es posible volver a la modalidad de trabajo presencial y la forma de ejecutarlo dependerá de si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo fue pactado al inicio o en forma posterior al contrato.

Si la relación laboral se inició bajo la modalidad a distancia o teletrabajo, se requiere acuerdo de ambos (Trabajador y empleador), para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Si se pactó la modalidad a distancia o teletrabajo en forma posterior al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes de manera unilateral, podrá volver a la modalidad de trabajo presencial, dando aviso por escrito a la otra parte con al menos treinta días de anticipación.

### **Normas sobre la jornada de trabajo**

Estas modalidades pueden abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella. Incluso, se pueden acordar alternativas de combinación, y el trabajador deberá comunicar la alternativa que escoja, con una semana de anticipación a lo menos.

A su vez, como las normas sobre jornada de trabajo se mantienen, el empleador debe implementar, a su costo, un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia. Sin perjuicio de ello, se faculta a las partes, en la modalidad de trabajo a distancia, para celebrar un pacto de distribución libre de jornada, con el solo límite de respetar el máximo de jornada diaria y semanal, así como las normas relativas al descanso.

Por su parte, para el caso del teletrabajo, las partes pueden acordar la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo.

### **Derecho a desconexión.**

En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, la Ley estipula que el empleador está obligado a respetar su derecho a la desconexión.

Lo anterior significa que:

- a) Los trabajadores no se encuentran obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de parte del empleador durante un período de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas.
- b) Que el empleador no puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos, durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El tiempo de desconexión quedara expresamente pactado en el contrato de trabajo.

### **Contenido del Contrato de Trabajo.**

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo en las modalidades que plantea esta Ley, incluye:

- a) La indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, si es total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación respectiva.
- b) El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios o el acuerdo de que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones.
- c) El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo.
- d) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador.
- e) El acuerdo de distribución de jornada o exclusión de la limitación de jornada de trabajo, si corresponde.
- f) El tiempo de desconexión.

### **Elementos que debe proveer el empleador**

El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.

Además, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, serán siempre de cargo del empleador.

### **Normas de prevención, higiene y seguridad**

En esta materia, la ley establece una serie de obligaciones que deben cumplir los empleadores, en concordancia con su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

- En primer lugar, el empleador está obligado a hacer entrega al trabajador de los elementos de protección personal para el desempeño del trabajo a distancia y el teletrabajo, los que deben ser específicos para el tipo de riesgo y el trabajador se encuentra obligado a utilizarlos, conforme a lo dispuesto por el artículo 53 del D.S. N° 594 de 1999, del Ministerio de Salud.
- Si los servicios se prestan desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones. No obstante, se requiere autorización del trabajador para que el empleador ingrese a su domicilio. El empleador podrá requerir al organismo administrador del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales al que esté adherido que, previa autorización del trabajador, ingrese al domicilio de éste e informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud señaladas en las normas vigentes sobre la materia.
- El empleador debe informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, aplicable en cada caso.
- En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud para el desempeño de sus labores. Esta capacitación también puede ser encargada por el empleador al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744.

## TÍTULO XXV LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO, LEY 21.232

**ARTÍCULO 118º.**- La presente ley tiene por objeto introducir una serie de modificaciones y precisiones a la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales o "Ley de protección del empleo".

Entre otras especificaciones que establece este cuerpo legal, indica que no podrán acogerse a los beneficios y efectos de la Ley de protección del empleo los trabajadores cuyos servicios sean necesarios para aquellas actividades excluidas de la paralización por parte de la autoridad. Tampoco podrá incluirse a las trabajadoras que se encuentren gozando de fuero laboral, ya sea por estar con pre o postnatal. También están restringidos de acceder a la ley empresas que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos o de subvenciones del sector público. Asimismo, se explicita que las trabajadoras manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar, mientras se financie a las empresas por la Junaeb, nunca se les podrá suspender ni afectar sus remuneraciones ni trasladarlas de lugar de trabajo. Referente a los empleadores que se acojan a la ley, se precisa que se presumirá que la actividad del empleador está afectada parcialmente cuando sus ingresos o servicios netos del IVA se hayan visto disminuidos un 20 o más por ciento en relación al mismo mes del año anterior. Asimismo, se agrega la posibilidad de que los efectos de la suscripción de este acuerdo entre empleador y trabajador comiencen a partir del primer día hábil del mes siguiente a la fecha de celebrado el pacto, incluyéndose una cláusula especial para los empleadores domiciliados en Isla de Pascua y el Archipiélago de Juan Fernández.

En relación a los montos percibidos por los trabajadores, para efectos de pago de pensión alimenticia, estos serán embargables o estarán sujetos a retención de hasta el 50 por ciento.

En caso de que el trabajador cuente con subsidios al empleo (Ley N° 20.338; art. 21 Ley N° 20.595), no perderán la calidad de beneficiarios.

Por su parte, el trabajador que se considere afectado por considerar que este pacto posee vicios en su celebración, podrá recurrir por sí mismo o representado por su organización sindical a la Dirección del Trabajo, existiendo un protocolo para aquello.

Por último, se estipula que las empresas organizadas como sociedades anónimas (Ley N° 18.046) o que sean parte de un grupo empresarial (art. 96 Ley N° 18.045) y que se acojan a la Ley de protección del empleo, no podrán repartir dividendos a sus accionistas mientras tengan contratos de trabajo suspendidos ante la SAFC. Tampoco se podrán acoger a la ley las empresas controladas por sociedades que mantengan capitales o empresas relacionadas en territorios o jurisdicciones con régimen fiscal preferencial (art. 41 H Ley sobre Impuesto a la Renta). También se incorpora un artículo referente a los directores de sociedades anónimas abiertas que sus empleados se encuentren con suspensión temporal del trabajo, los cuales no podrán percibir honorario o dieta superior a los porcentajes correspondientes al seguro de cesantía, durante dicho periodo.

**TÍTULO XXVI  
CODIGO DE VESTIMENTA**

**ARTÍCULO 119º.**- El código de vestimenta busca orientar, tanto a las mujeres como a los hombres que colaboramos en Cercal Group, sobre los aspectos que intervienen en la apariencia personal, mencionando las prendas apropiadas e inapropiadas en el entorno de negocios, así como ofreciendo sugerencias prácticas para proyectar una imagen profesional que genere confianza a nuestros clientes.

El código de vestir recomendado para nuestras áreas administrativa y comercial, se denomina "profesional de negocios", lo que significa vestir cómodos, pero mostrando una imagen de profesionalismo y congruencia con nuestra marca.

El código de vestir recomendado para el área de operaciones, es camisa con logo de Cercal, pantalón tipo cargo, zapatos de seguridad, polerón con logo corporativo y/o chaqueta.

Los viernes son Jean Day: los colaboradores que no tienen asignado uniforme, podrán utilizar un estilo casual, acompañado de jeans los cuales no pueden estar rotos, desgastados, taches, cadenas, o descaderados.

**TÍTULO XXVII  
ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD, USO DE INFORMACIÓN Y NO COMPETENCIA**

**ARTÍCULO 120º.**- Se debe dar fiel cumplimiento al acuerdo de confidencialidad, uso de la información y no competencia vigente de la Empresa, dicho acuerdo se firma de forma individual y se anexa a la carpeta de cada trabajador.

**ARTÍCULO 121º.**- En caso de no respetar o violar dicho acuerdo el trabajador se expone a las indemnizaciones señaladas en su punto número decimo noveno.

**TÍTULO XXVIII  
PROTOCOLO EN CASO DE CAMBIO DE NOMBRE Y SEXO REGISTRAL**

**ARTÍCULO 122º.**- Todo Trabajador que procediera al cambio de su nombre y sexo registral de acuerdo con la Ley 21.120 de identidad de género deberá informar a Recursos Humanos enviando su nueva cédula de identidad vigente para actualizar adecuadamente su información contractual y los registros de la Empresa.



## TITULO I

### ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTÍCULO 1º.-** Comité Paritario de Higiene y Seguridad. En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de **25** personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho Comité estará conformado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, los cuales tiene el carácter de miembros titulares. Además, deben considerarse tres representantes de ambas partes en calidad de suplentes. (**Artículo 1º Decreto Supremo Nº 54 que reglamenta la Ley Nº 16.744**).

El Comité Paritario es un Organismo de participación conjunta y armónica entre la empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos, que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

**ARTÍCULO 2º.-** La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto Supremo Nº 54.

Los **Representantes Patronales** serán designados por a la entidad empleadora, debiendo ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Los **Representantes de los Trabajadores** se elegirán mediante votación secreta y directa. El voto será escrito y en él se anotarán seis nombres para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragios.

**ARTICULO 3º.-** Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

- a. Tener más de 18 años.
- b. Saber leer y escribir.
- c. Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva industria o faena y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por los Servicios de Salud u otros Organismos Administradores del Seguro contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, o prestar o haber prestado servicios en le Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por lo menos durante un año.

**ARTICULO 4º.-** Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la empresa, faena, sucursal o agencia. Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

**ARTÍCULO 5º.-** Tanto la empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponda desempeñar.

## TITULO II

### DE LAS FUNCIONES DEL COMITÉ PARITARIO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTICULO 6º.-**

- a. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
- b. Dar a conocer a los trabajadores de la empresa, los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos correctos del trabajo.
- c. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores de las medidas señaladas.
- d. Asesorar e instruir a los trabajadores en la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- e. Investigar las causas de los Accidentes del Trabajo y de las Enfermedades Profesionales.
- f. Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- g. Cumplir las demás funciones que le encomiende el Organismo Administrador de la **Ley Nº 16.744**.

- h. Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

**ARTICULO 7º.-** Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos o el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité deberá reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un **40%**.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerando como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

### TITULO III

#### DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS

**ARTICULO 8º.-** Todas las empresas que ocupen más de **100** trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un Experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores de la empresa y de la magnitud de los riesgos que ésta presente.

Este Departamento deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- Reconocimiento de riesgo de accidentes y enfermedades profesionales.
- Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- Acción educativa de Prevención de Riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de administración técnica.
- Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo. (**Obligación de Informar**).

### TITULO IV

#### DE LA PROTECCION CONTRA INCENDIOS

**ARTICULO 9º-** Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

**ARTICULO 10º.-** Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

**ARTICULO 11º.-** El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

**ARTICULO 12º.-** Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

**ARTÍCULO 13º.-** El acceso a los equipos de extinción deberá mantenerse despejado de obstáculos que interrumpa un libre acceso.

**ARTICULO 14º.-** Cuando se utilice un extintor se debe informar de forma instantánea al Jefe inmediato y al Comité Paritario para proceder a su recarga.

**ARTICULO 15º.-** No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

**ARTICULO 16º.-** Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

**ARTICULO 17º.-** En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

**ARTÍCULO 18º.-** Clases de fuego y formas de combatirlo:

**a. Fuegos Clase A**

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espumas (LIGHT WATER).

**b. Fuegos Clase B**

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y espumas (LIGHT WATER).

**c. Fuegos Clase C**

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

**d. Fuegos Clase D**

Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

**ARTICULO 19º.-** Los extintores de espuma (**LIGHT WATER**) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos **Clase C** (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

**ARTÍCULO 20º.-** Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señalen la empresa o el Comité Paritario, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

## TITULO V

### DE LA NOTIFICACION DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

**ARTICULO 21º.-** Todo trabajador que sufra un accidente, por leve y sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato o en su defecto al Jefe Administrativo.

**ARTICULO 22º.-** Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado.

**ARTICULO 23º.-** De acuerdo al artículo 74 del Decreto 101 (ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda las 24 horas de acaecido; al no hacerlo así se pueden perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes del Trabajo.

**ARTICULO 24º.-** El encargado de la obra será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que

proporcione **MUTUALIDAD**, y la distribuirá en la siguiente forma: copia original a la **MUTUALIDAD**; una primera copia para el archivo de la obra; una segunda copia se adjunta al reporte mensual de accidentes que se debe enviar a la Oficina Central, Departamento de Prevención de Riesgos.

**ARTICULO 25º.-** En caso de ocurrencia de un accidente de trayecto, este deberá ser acreditado por el afectado ante el respectivo Organismo Administrador mediante parte de Carabineros, o certificado del Centro Asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

**ARTICULO 26º.-** El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a un tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa, sin que previamente presente un certificado de "alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.

## TITULO VI

### DE LA INVESTIGACION DEL ACCIDENTE

**ARTICULO 27º.-** Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero aún en el caso de que éste no lo estime de importancia o no le hubiese producido alguna lesión.

**ARTÍCULO 28º.-** Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran. Cada vez que ocurra un accidente con lesión que pueda significar más de una jornada de tiempo perdido, el jefe directo del accidentado deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas a contar del momento en que tomó conocimiento del accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario y éstos, a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador, conjuntamente con la respectiva denuncia.

**ARTICULO 29º.-** Será obligación del encargado de Obra o el encargado que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos o al Comité Paritario de todo accidente que pudiese implicar incapacidades permanentes o muerte al accidentado y también de aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.

**ARTICULO 30º.-** El jefe inmediato del accidentado, deberá informar al Administrador de Obra o Departamento de Personal sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

**ARTICULO 31º.-** El trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo y que, a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa, sin que previamente presente un certificado de alta dado por el Organismo Administrador Correspondiente. Este control será responsabilidad del Jefe Administrativo de Obra o Faena.

## TITULO VII

### DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS EJECUTIVOS Y JEFATURA DE LA EMPRESA.

**ARTÍCULO 32º.-** De la gerencia: será la responsabilidad de exigir que todas las actividades de Prevención y Capacitación que contenga el Programa de Prevención de Riesgos se cumplan. Además, fijará los objetivos que perseguirá dicho Programa y deberá velar por el permanente incentivo y participación de todo el personal de la Empresa en las actividades de Capacitación y Prevención de Accidentes.

**ARTÍCULO 33º.-** De los ejecutivos intermedios: deberán velar porque el programa de prevención se cumpla logrando los objetivos trazados por la Gerencia de la Empresa. Motivarán el personal a su cargo en la práctica de acciones seguras de trabajo, y velarán también porque las condiciones de trabajo sean seguras. Deberán hacer cumplir todas las disposiciones que estipula el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**ARTÍCULO 34º.-** Todo el personal deberá usar el o los elementos de protección personal que requiera el trabajo a realizar con el objeto de evitar accidentes laborales. La Empresa deberá proporcionar en forma gratuita dichos elementos.

**ARTÍCULO 35º.-** Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario y del Organismo Administrador Correspondiente y que estén relacionadas con el trabajo o actividades que desarrollan dentro de la empresa.

**ARTICULO 36º.-** Todo trabajador, al momento de ingresar a la Empresa deberá llenar una ficha de antecedentes generales y médicos colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad, y con las enfermedades y/o accidentes que se hayan sufrido y las consecuencias que hayan dejado.

**ARTICULO 37º.-** Los elementos de seguridad que la empresa proporciona a su personal, son considerados como elementos de trabajo, por lo tanto, su uso es obligatorio durante la jornada laboral.

**ARTICULO 38º.-** El usuario deberá velar por el buen estado de limpieza y mantención de su equipo.

**ARTICULO 39º.-** Para todo el personal que trabaja en empresa **CERCAL INGENIERA SPA.**, son obligaciones las siguientes:

- a. Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe inmediato o a cualquier ejecutivo de la Empresa de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente de equipos o las personas.
- b. Todo trabajador deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores de incendios del sector en el cual trabaja y la forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- c. Todo trabajador que identifique que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la Empresa para estos casos.
- d. Todo trabajador al que se le diagnostique que padece de alguna enfermedad profesional tendrá derecho a que la empresa lo destine a algún otro trabajo, aunque no sea su especialidad, donde no existan riesgos ambientales que agraven su lesión, siendo obligación del trabajador aceptarlo.
- e. Cuando, a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales de los trabajadores, tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.
- f. Todo trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para la Empresa.
- g. Es obligación de todos los trabajadores denunciar de inmediato cualquier lesión por leve que esta sea a su jefe directo. Este determinará el procedimiento a seguir para proporcionar la atención necesaria. Dicho procedimiento estará previamente establecido por el Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa. El no acatamiento de esta disposición podrá privar al trabajador de los beneficios que le brinda la Ley de Accidentes, ya que no existiría constancia de los hechos que está denunciando. Todo trabajador deberá usar en forma obligada los uniformes o elementos de protección que la Empresa le proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
- h. Todo accidente que sea denunciado a la Mutualidad, previa a la confección de la denuncia del accidente, el jefe directo del accidentado deberá llenar un formulario especialmente elaborado para tal efecto el que se denominará "Informe Interno de Investigación de Accidente". Una vez hecha la investigación se procederá a la confección de la denuncia de accidente, si procediera. La persona que investigue y firme tal informe interno, dará testimonio que el accidente se debió a consecuencia o con ocasión del trabajo, por lo tanto, se convertirá en testigo y avalará tales hechos.
- i. No se considerará accidente de trabajo el que no sea producido a causa o con ocasión del trabajo.
- j. Se considerarán incluidas al presente Reglamento Interno, todas las circulares y normas que emita el Departamento de Seguridad, tendientes a controlar riesgos específicos. Dicha obligación entrará en vigencia después del primer día de publicada y entregada en oficinas, faenas u obras de la empresa.

- k. Todo encargado de vehículo, será el responsable de que éste cuente con extintor de polvo químico seco cargado y un botiquín de primeros auxilios.
- l. Todo el personal de la Empresa deberá participar en la Prevención de Riesgos activamente, como también asistir a cursos de capacitación en la materia, cuando así sea requerido.
- m. En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cerca del lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la Empresa, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente de trayecto.
- n. Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la Empresa.
- o. Respetar el Código de Ética vigente en la Empresa, el cual debe estar publicado y disponible para los trabajadores.

Preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la empresa. Deberá asimismo preocuparse que su área de trabajo se mantenga en orden, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.

Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente si padece epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva, visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

## TITULO VIII

### DECLARACION INDIVIDUAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO (DIAT)

**ARTÍCULO 40º.-** Conforme al artículo N° 76 de la Ley N° 16.744 la entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en el formulario especial para ello y que corresponde a un documento oficial del Organismo Administrador.

**ARTÍCULO 41º.-** La (DIAT), será autorizada para su confección y posterior autenticación por las siguientes autoridades dentro de la Empresa: Encargado de RRHH.

La persona encargada de autorizar la DIAT, deberá seguir el siguiente procedimiento para la denuncia de los accidentes del trabajo:

- a. En caso de accidente grave, dispondrá el traslado del trabajador a la Agencia más cercana de la de la **MUTUALIDAD** para que reciba la atención medica correspondiente, una vez trasladado el accidentado se confeccionara la DIAT., en el formulario especial para ello y que corresponde a un documento oficial del Organismo Administrador.
- b. Cuando el accidente no revista mayor gravedad el accidentado debe ser trasladado a la agencia de la **MUTUALIDAD** con la respectiva DIAT.
- c. Todo accidente debe ser investigado por el Jefe Directo del accidentado para determinar las causas que lo originaron y disponer las medidas correctivas a fin de que no se vuelva a repetir. La investigación puede determinar si el accidente corresponde o no a un accidente del trabajo.
- d. Si la investigación determina que no fue accidente del trabajo, se debe informar al Organismo Administrador para que los gastos correspondientes sean con cargo al trabajador.

**ARTICULO 42º.-** Los Administrativos y Prevencionistas de obras Informaran de forma inmediata los accidentes que se hayan generado según lo establece el Flujograma de Accidentes.

**ARTICULO 43º.-** Conforme a lo dispuesto por la Superintendencia de Seguridad Social por **Circular N° 2345 de 10 de enero del 2007**, a partir de esta fecha si en la empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el

- lugar de trabajo.
- b. Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la secretaria regional Ministerial de Salud (Seremi).
  - c. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:

**Accidente del trabajo fatal**, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

**Accidente del trabajo grave, cualquier accidente del trabajo que:**

Obligues a realizar maniobras de reanimación, u Obligues a realizar maniobras de rescate, u Ocurra por caída de altura, de más de 1.8m., o Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo o Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

Faenas afectadas, aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la faena en su conjunto, dependiendo de las características y origen del siniestro, y en el cual, de no adoptar la empresa medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

## TITULO IX

### REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL (NUEVA LEY DEL SACO)

**ARTÍCULO 44º.-** 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.

**ARTÍCULO 45º.-** 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 46º.-** Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

**ARTÍCULO 47º.-** El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánica, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

**ARTÍCULO 48º.-** 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**. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

**ARTÍCULO 49º.-** Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a **20 kilogramos**. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga."

**ARTÍCULO 50º.-** Las mujeres embarazadas no podrán transportar, empujar ni levantar carga.

## TITULO X

### DE LA PROTECCIÓN DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

**ARTÍCULO 51º.-** En cumplimiento de la Ley 20.096, que vela sobre protección de la radiación ultravioleta, todo trabajador que trabaje a la intemperie deberá usar casco de seguridad que lo proteja del sol, en conjunto con un cubrenuca e incluyendo protector solar factor 50 y ropa apropiada para proteger la piel cuando puedan estar expuestos.

Todo trabajador que pueda estar expuesto a la radiación ultravioleta generada o proveniente de equipos o maquinas que se usen en la Empresa, deberá cumplir con usar aquellos implementos que específicamente recomienden los respectivos manuales del fabricante.

## TITULO XI

### MANUAL SOBRE NORMAS MINIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE SILICOSIS

**ARTÍCULO 52.-** Con la intención de prevenir enfermedades derivadas de la Sílice, **La Empresa** se compromete a dar cumplimiento a lo establecido en la guía técnica de prevención de la Silicosis, publicada en diciembre del 2009, en dicha guía se establece la necesidad de evaluar el riesgo de exposición a Sílice cristalina y establecer las medidas de control necesarias para garantizar que ningún trabajador se enferme de Silicosis, conjuntamente se incluirán capacitaciones relacionadas en el programa de capacitación anual de charlas.

Los valores de las concentraciones encontradas deben considerarse válidas tanto para aquellos trabajadores que realizan dichas actividades como para aquellos que ejecutan otras actividades en sectores adyacentes.

Si se evidencia concentraciones peligrosas de sílice se adoptarán las medidas correctivas y preventivas necesarias para eliminar o controlar dicho riesgo.

## TITULO XII

### PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

**ARTÍCULO 53º.-** Con la intención de prevenir enfermedades relacionadas con el ruido laboral, **La Empresa** se compromete a dar fiel cumplimiento a lo señalado en el Protocolo sobre Normas mínimas para el desarrollo del programa de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo, según lo señalado en el Decreto Exento 1029/2011, y establecer las medidas de control necesarias para garantizar que ningún trabajador se enferme de Hipoacusia Laboral, conjuntamente se incluirán capacitaciones relacionadas en el programa de capacitación anual de charlas.

Los valores de nivel de presión sonora encontradas deben considerarse válidas tanto para aquellos trabajadores que realizan dichas actividades como para aquellos que ejecutan otras actividades en sectores adyacentes, los cuales deberán ser incluidos en el programa de vigilancia médica.

## TITULO XIII

### PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**ARTÍCULO 54º.-** Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. A través del Protocolo se busca medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Mediante resolución exenta N° 336 fue aprobado el "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo". Cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgo psicosocial al interior de las empresas y organizaciones del país.

Este Protocolo comenzó a regir el 01 de septiembre del 2013 de lo cual la **La Empresa** dará fiel cumplimiento.

## TITULO XIV

### PROTOCOLO DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELETICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO DE EXTREMIDADES SUPERIOR

**ARTÍCULO 55º.-** Los trastornos musculoesqueléticos se presentan de manera frecuente y ascendente en la población chilena en general, como así también a nivel mundial. A pesar de que estos trastornos son de etiología multifactorial,



existe evidencia de que pueden estar íntimamente relacionados con los factores de riesgo presentes en las tareas laborales, especialmente si hablamos de extremidades superiores (Rogier, 2009).

Los TMERT-EESS se vinculan con altos índices de ausentismo laboral y elevados costos en la atención de salud a nivel público y privado. Según estadísticas más del 70% del total de las enfermedades profesionales con pérdida de capacidad temporal corresponden a TMERT-EESS, las cuales generan un promedio de 20 días perdidos por cada caso sancionado.

Existe evidencia científica que respalda que el manejo adecuado de los factores de riesgo en el trabajo reduce la probabilidad de presentar TMERT-EESS. Desde este enfoque es importante promover acciones para proteger la salud de los trabajadores y, como consecuencia, elevar su calidad de vida.

Para dar inicio al proceso de implementación de esta normativa legal, se creó un instrumento de evaluación denominado "Lista de chequeo inicial", el cual permitirá identificar y evaluar los factores de riesgo para TMERT-EESS mediante la observación directa de las tareas laborales, en cualquier tipo de empresa, independiente de la actividad, tareas, número de trabajadores o nivel de riesgo de sus operaciones, donde se identifiquen el uso y exigencia de las extremidades superiores.

**La Empresa** se compromete a dar cumplimiento a este Protocolo.

## T I T U L O X V

### DE LOS RIESGOS INERENTES

**ARTÍCULO 56º.-** A fin de minimizar los riesgos existentes en las diferentes operaciones que se realizan al interior de nuestra empresa, los trabajadores deberán observar y cumplir lo siguiente:

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coronavirus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respete el distanciamiento social, se incluye los comedores, vestidores, servicios higiénicos y salas de reuniones.</li> <li>• Lave de forma frecuente sus manos con abundante agua y jabón por más de 20 segundos.</li> <li>• No comparta utensilios, como teléfonos, vasos, lápices, etc.</li> <li>• Uso obligatorio de mascarilla, recuerde solicitar reposición cuando corresponda, nunca debe utilizar más de cuatro (4) horas de forma continua las mascarillas, descártelas en los papeleros Covid dispuestos en la oficina.</li> <li>• Respete los protocolos implementados por la empresa.</li> <li>• Evite el uso de pasamanos u barandas.</li> <li>• Verifique que sus zonas de trabajo estén desinfectadas.</li> <li>• Lave sus manos con alcohol gel, cuando no exista lavamanos.</li> <li>• En caso de síntomas no asista a trabajar y comuníquelo a su jefatura y RRHH.</li> <li>• Obligación de toma de temperatura en el acceso.</li> <li>• Respete los horarios de ingreso.</li> <li>• Respete los turnos de uso del comedor.</li> <li>• Lave sus utensilios de colación.</li> <li>• Participe de las capacitaciones programadas por la Empresa.</li> <li>• Respete las normas de prevención de riesgos publicadas en todas las instalaciones.</li> <li>• Al retirar materiales y herramientas de bodega, mantenga la distancia, lave sus manos y exija que se desinfecte su herramienta o material.</li> </ul>
Caídas de personas al mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torceduras y/o esguinces.</li> <li>• Contusiones.</li> <li>• Heridas diversas.</li> <li>• Fracturas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuidado con los suelos por derrames de lubricantes.</li> <li>• Si evidencia derrame de lubricantes, contenga con aserrín o arena y retirar.</li> <li>• Mantener los suelos despejados de materiales, cables, papeleros, despuntes de alambre, etc.</li> <li>• No correr en el interior de la bodega e instalaciones de la Empresa. Mantenga las zonas de trabajo limpias y ordenadas.</li> <li>• Los pasillos los debe mantenerlos libres de obstáculos, basuras y despuntes, recuerde respetar las zonas asignadas para el almacenamiento.</li> <li>• Mantenga las máquinas y herramientas en su lugar asignado.</li> <li>• Uso obligatorio de calzado de seguridad y bien abrochado, recuerde verificar el buen estado de los epp y solicitar su reposición cuando corresponda.</li> <li>• Si observa un desperfecto en el suelo o situación peligrosa, póngalo en conocimiento a su línea de mando directa.</li> <li>• Mantenga las extensiones eléctricas por vía aérea, o por las zonas de no tránsito peatonal.</li> <li>• No utilice teléfono en las áreas productivas y bodega, se expone a un accidente.</li> <li>• Transite siempre por las zonas de tránsito peatonal asignada, tenga precaución con el piso resbaladizo.</li> <li>• Verifique una correcta iluminación en las zonas de trabajo.</li> </ul>

<p>Golpes por caídas de objetos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heridas</li> <li>• Contusiones</li> <li>• Aplastamientos</li> <li>• Atrapamiento.</li> <li>• Fracturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En equipos de elevación, NO sobrepase la carga máxima establecida. (Grúa Horquilla, tecla, montacargas, alza hombres)</li> <li>• Evite los movimientos bruscos en el manejo de carga con la grúa horquilla, respete la capacidad de carga, no debe transportar pasajeros en la grúa horquilla.</li> <li>• Mientras este ejecutando la acción no permita que nadie se encuentre cerca del perímetro de acción, verifique que las cargas estén bien posicionadas en la grúa y que los accesorios de elevación estén en buenas condiciones.</li> <li>• En apilamiento de materiales se debe tener una superficie lisa y resistente, recuerde la que la carga debe estar siempre con film.</li> <li>• El almacenamiento debe tener un lugar específico; con criterios de peso, forma etc.; si se nota inestabilidad usar cadenas o algo para sujetar sobre todo en apilamientos de altura considerable; evite almacenamientos de objetos salientes.</li> <li>• En caso de traslado de carga respete el Procedimiento de grúa horquilla, debe revisar todos los componentes de izaje (Eslingas, yugo, pulpos, etc.) antes de realizar la actividad.</li> <li>• En caso que detecte un mal funcionamiento o falencias de la grúa horquilla y sus componentes debe suspender la actividad instalando una tarjeta de no operar y avisar de forma inmediata al Supervisor.</li> <li>• Nunca debe permanecer ni transitar bajo cara suspendida.</li> <li>• <b>Transite sólo por las zonas habilitadas.</b></li> </ul>
<p>Desprendimientos, desplomes y derrumbes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplastamientos</li> <li>• Fracturas</li> <li>• Lesiones múltiples</li> <li>• Asfixia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compruebe que la estructura de su lugar de trabajo es sólida y resistente para su tipo de utilización.</li> <li>• Observe si estanterías se encuentren fijados adecuadamente; en el caso de que posean ruedas compruebe que exista un dispositivo que no permita que se abran todos los cajones de una sola vez.</li> <li>• No supere la carga máxima útil de trabajo de la grúa o sus similares.</li> <li>• Transite siempre por las zonas habilitadas.</li> <li>• Respete las normas de prevención de los clientes.</li> </ul>
<p>Choques, golpes contra y golpes por.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traumatismos superficiales.</li> <li>• Contusiones y aplastamientos.</li> <li>• Fracturas.</li> <li>• Esquinces y distensiones.</li> <li>• Heridas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenga las dimensiones del lugar de trabajo para permitir que su labor se realice sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables.</li> <li>• Mantenga las vías de circulación sin obstáculos y ordenadas.</li> <li>• Transite siempre por las zonas peatonales establecidas.</li> <li>• Avise a su línea directa si se encuentran obstruidas o en condiciones defectuosas.</li> <li>• Mantenga siempre el área de trabajo despejada; mantenga las herramientas en un lugar específico y utilícelas para el fin que corresponda, no emplee objetos para detener las máquinas.</li> <li>• Acuña objetos que puedan rodar, si observa un desperfecto o situación peligrosa, póngalo en conocimiento a su línea directa.</li> <li>• <b>Respete la velocidad máxima según la Ley de tránsito.</b></li> </ul>
<p>Maquinaria y vehículos (dentro del centro de trabajo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atropellos.</li> <li>• Traumatismos internos.</li> <li>• Traumatismos superficiales.</li> <li>• Fracturas.</li> <li>• Muertes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuando usted circule con un vehículo respete la distancia de seguridad al conducir.</li> <li>• Transite por pasos peatonales o las zonas establecidas para peatones.</li> <li>• Tome atención de deslumbramientos, tantos los ocasionados por el sol como los por superficies reflectarías. Use protección visual o anteojos de sol.</li> <li>• Circule a velocidad moderada y respete las normas al respecto. (10 Km/h)</li> <li>• Como conductor u operador debe tener las licencias respectivas al día.</li> <li>• Evite virajes y frenados bruscos, transite de forma moderada en el interior de las bodegas.</li> <li>• Si observa un desperfecto o situación peligrosa, póngalo en conocimiento a su jefatura.</li> <li>• Como peatón no se ponga en los puntos ciegos de las maquinarias o grúas, utilice siempre los chalecos reflectantes, recuerde que la grúa con carga tiene preferencia v/s el peatón.</li> <li>• Como peatón tome precaución cuando escuche la bocina, recuerde que no puede utilizar equipos de música personales.</li> <li>• Como peatón no transite por las zonas de operación de maquinarias y grúas.</li> <li>• Recuerde que la grúa con carga esta es quien tiene la preferencia.</li> <li>• <b>No se posicione en los puntos ciegos, se difunden los puntos ciegos de la grúa horquilla.</b></li> </ul>
<p>Atrapamientos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heridas y laceraciones.</li> <li>• Contusiones y aplastamientos.</li> <li>• Fracturas.</li> <li>• Amputaciones.</li> <li>• Muerte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de comenzar su labor cerciórese de que las maquinas, herramientas manuales o portátiles estén provistas en sus partes móviles de carcargas de protección, se incluye la grúa, se prohíbe subir personas en la horquilla de la grúa.</li> <li>• Antes de comenzar a utilizar los equipos de levante verifique su buen estado, si detecta un mal funcionamiento suspenda (Paralice) la actividad e infórmelo de inmediato a su Supervisor, se incluyen la grúa horquilla.</li> <li>• Nunca transite o se ubique bajo carga suspendida, debe respetar el área de seguridad.</li> <li>• En caso de izamiento de carga (traslado de carga) con la grúa horquilla, nunca debe apoyarse en el equipo o en la carga izada, debe respetar el perímetro de seguridad.</li> <li>• No retire las protecciones de las maquinas, utilice su EPP. Si este sufriera algún tipo de deterioro pida su reposición.</li> <li>• Usted no tiene autorización para realizar mantenimiento o intervención a las maquinarias.</li> <li>• Se prohíbe la intervención de las maquinas.</li> <li>• En caso de utilizar el pelo largo, este debe estar tomado.</li> <li>• Es de carácter obligatorio el uso de EPP, casco, zapatos de seguridad, guantes.</li> <li>• Si observa un desperfecto o situación peligrosa, póngalo en conocimiento a su línea directa, recuerde no intervenir la maquina con ella en funcionamiento.</li> <li>• En caso uso de alza hombre, respete el procedimiento de trabajo seguro.</li> <li>• En caso que detecte un mal funcionamiento debe suspender la actividad instalando una tarjeta de no operar y avisar de forma inmediata al Supervisor.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante que utilice la ropa de trabajo entregada por la Empresa, debe verificar que las mangas le quedan bien ajustadas, no debe utilizar chalecos abiertos.</li> <li>• Por ningún motivo debe intervenir las maquinas con ellas en funcionamiento.</li> </ul>
Contacto con elementos cortopunzantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cortes</li> <li>• Heridas</li> <li>• Pinchazos</li> <li>• Abrasiones</li> <li>• Amputaciones de extremidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al retirar despuntes o basura utilice guantes, no introduzca las manos de manera incontrolada a los contenedores, sea precavido.</li> <li>• Tenga precaución con herramientas punzantes.</li> <li>• Cierre los corta cartones, no los deje sobre el mesón.</li> <li>• No utilice herramientas para otro fin del cual están destinadas.</li> <li>• Guarde sus herramientas cortantes, punzantes o afiladas en cajas o fundas protectoras, no puede guardar las herramientas en los bolsillos.</li> <li>• Los elementos móviles de las maquinas deben estar protegidos mediante sus protecciones, recuerde que no debe ingresar a las zonas señalizadas como peligrosas.</li> <li>• Es de carácter obligatorio el uso de EPP, debe verificar siempre su buen estado, si esto no se cumple debe pedir de forma inmediata su reposición.</li> <li>• Tenga cuidado con los bordes de las mesas y estanterías, mantenga su lugar de trabajo ordenado, no tiene autorización para intervenir maquinarias, herramientas y equipos, no adulterar los sistemas de seguridad de la máquina, no improvise y bromea cuando ejecuta sus labores, no debe guardar las herramientas o similares en sus bolsillos.</li> <li>• Se prohíbe utilizar el celular en la bodega, utilice siempre la ropa entregada por LA EMPRESA manga larga.</li> </ul>
Contactos eléctricos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muerte.</li> <li>• Quemaduras.</li> <li>• Amputaciones.</li> <li>• Paros cardios respiratorios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usted no tiene la autorización para realizar trabajos eléctricos o intervenciones eléctricas.</li> <li>• Antes de empezar una labor en la cual cuente con corriente eléctrica, cerciórese de enchufes, cables, conexiones, etc. Que estén en buenas condiciones. (No debe haber cables parchados). No utilizar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra.</li> <li>• Si evidencia desperfectos, infórmelo para que se realice mantención periódica a equipos e instalaciones.</li> <li>• <b>NO</b> desenchufe aparatos tirando del cable de alimentación, la forma correcta es del enchufe mismo, no efectuar uniones hechizas y/o sin aislamiento. No usar enchufes deteriorados. No sobrecargar circuitos, si observa un desperfecto o situación. peligrosa, póngalo en conocimiento a su línea directa, no intervenir maquinas energizadas o en movimientos.</li> <li>• Mantenga las extensiones eléctricas por vía aérea, verifique que no hay humedad o agua en los lugares donde hay herramientas eléctricas.</li> <li>• Recuerde verificar que el piso este seco, al igual que su ropa y guantes.</li> <li>• No sobrecargue los equipos eléctricos, no intervenga extensiones o sistemas eléctricos.</li> <li>• Utilice zapatos de seguridad dieléctricos.</li> <li>• Utilice escaleras de fibras.</li> <li>• Nunca trabaje en zonas que estén mojadas o con humedad.</li> </ul>
Sobreesfuerzos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lumbalgias.</li> <li>• Hernias.</li> <li>• Otras lesiones dorso-lumbares.</li> <li>• Distensiones musculares o de ligamentos.</li> <li>• Contracturas, Luxaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evalúe si puede soportar el peso de la carga, de producirse lo contrario utilice ayuda mecánica autorizada, recuerde que el peso máximo a levantar de forma manual son 25 kilos.</li> <li>• Al levantar una carga no olvide lo siguiente: Separe sus pies unos 50 cm., flexiones las rodillas, agarre la carga con la palma de la mano y la base de los dedos, aproxime la carga a su cuerpo, manténgase erguido.</li> <li>• <b>No levante</b> la carga por encima de la cintura.</li> <li>• Diseñe periodo de descansos, no suba a mano cargas por escaleras portátiles o escaleras.</li> <li>• Si la manipulación manual es inevitable, el peso máx. A levantar es de 25 Kg.</li> <li>• En caso de sobrepasar el peso, utilice los equipos de poyo.</li> </ul>
Caída distinto nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fracturas.</li> <li>• Esguinces.</li> <li>• Heridas cortantes.</li> <li>• Heridas punzantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No subir a las techumbres, en caso de subir debe habilitar un sistema de línea de vida.</li> <li>• Se prohíbe elevar personas en las horquillas de las grúas.</li> <li>• Si por alguna actividad debe subir sobre 1.5 m, debe utilizar arnés y antes debe verificar las condiciones de trabajo con su jefatura.</li> <li>• No debe subir a partes no habilitadas, se prohíbe acceder a la techumbre.</li> <li>• Para trabajos en altura física debe tener aprobado su examen de altura física.</li> <li>• Verifique siempre el estado de las superficies de trabajo.</li> <li>• Utilice siempre el andamio Multidireccional, verifique la correcta modulación,</li> <li>• No utilice escaleras de tijeras de aluminio, sólo de fibra de vidrio, verifique su buen estado, es recomendable que un compañero afirme la escalera.</li> </ul>
Radiación UV	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cáncer a la piel.</li> <li>• Quemaduras.</li> <li>• Dermatitis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso obligatorio de la ropa de trabajo entregada por la Empresa, la cual tiene filtro UV, poleras manga larga.</li> <li>• Uso del casco con cubrenuca.</li> <li>• Uso de los lentes de seguridad con filtro UV.</li> <li>• Tome abundante agua durante la jornada.</li> <li>• En lo posible tome descansos y utilice las áreas establecidas para hidratarse.</li> </ul>
Proyecciones de elementos y partículas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuerpos extraños en los ojos.</li> <li>• Conjuntivitis.</li> <li>• Quemaduras.</li> <li>• Daños del globo ocular.</li> <li>• Traumatismos superficiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilice EPP, lentes de seguridad, guantes, calzado de seguridad, tome atención a salpicaduras de aceites de la grúa.</li> <li>• Circule con precaución por lugares donde pueden proyectarse materiales, tenga cuidado.</li> <li>• Uso de ropa de trabajo manga larga.</li> </ul>

**TITULO XVI**  
**CONTINGENCIA COVID-19 (Ley N° 21.342)**

**ARTÍCULO 57º.-** Con fecha 1 de junio de 2021 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.342, la cual establece que, mientras se encuentre vigente la alerta sanitaria decretada en el país con ocasión del COVID–19, las empresas estarán obligadas a implementar protocolos de seguridad sanitaria para evitar el contagio de dicho virus entre sus trabajadores, además de crear un seguro obligatorio, destinado a financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación del trabajador producto de la misma enfermedad, y que será de cargo del empleador.

1. En cuanto a las medidas sanitarias:
  - a. El empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permitieren y el trabajador preste su consentimiento para ello, en caso que este último (i) padeciere alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, o (ii) tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor, haya sido beneficiaria/o del postnatal de emergencia, o tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.
  - b. El empleador deberá cumplir la obligación antes señalada dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, no pudiendo obligarse a este último a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador.
  - c. El incumplimiento de esta obligación podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo.
  - d. Si la naturaleza de las funciones del trabajador no fuere compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de aquel, lo destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador.
  - e. Los protocolos de seguridad sanitaria laboral (PSSL) que debe implementar el empleador deberán contemplar una serie de medidas específicas en dicha materia, sin perjuicio que los organismos administradores podrán colaborar con las empresas en la correcta implementación de aquellos, y asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
  - f. Las empresas que se encuentren realizando actividades laborales presenciales deberán confeccionar el referido protocolo en un plazo no superior a diez días hábiles, a partir de la fecha de publicación de la ley.
  - g. Las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el PSSL, podrán ser sancionadas con la clausura. Además, el trabajador o sus familiares podrán accionar en contra del empleador, a objeto de obtener una indemnización por los perjuicios ocasionados.
2. Seguro obligatorio:
  - a. Se establece un seguro individual de carácter obligatorio, en favor de los trabajadores que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID–19. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.
  - b. Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del COVID-19.
  - c. Será obligación del empleador contratar este seguro dentro del plazo de treinta días corridos contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

La prima del seguro será de cargo del empleador.

- d. Los empleadores que no hubieren contratado el seguro serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador.
- e. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente.

## TITULO XVII

### DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

**ARTICULO 58º.-** El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar del **1 de Julio 2022**, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Comité Paritario, o a falta de éstos, de la empresa o los trabajadores.

#### DISTRIBUCIÓN:

1. Ministerio de Salud.
2. Trabajadores de la Empresa.
3. Mutualidad.
4. Dirección del Trabajo.
5. Seremi.

## TITULO XVIII

### **ARTÍCULO 59º.- CONTROL DE CAMBIOS**

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN
30/07/2022	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se actualiza el permiso para exámenes preventivos según Ley 21.382.</li><li>• Se actualiza el permiso por muerte de hijo según la Ley 21.371/21.</li><li>• Se actualiza el permiso por muerte de hermano.</li></ul>	Versión 01

**COMPROBANTE DE ENTREGA REGLAMENTO INTERNO**

Nº 01

NOMBRE: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

CARGO: \_\_\_\_\_

FIRMA: \_\_\_\_\_

FECHA DE ENTREGA: \_\_\_\_\_

Declaro haber recibido un ejemplar gratuito del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa **CERCAL INGENIERA SPA.**

Me comprometo a leer este Reglamento y sé que todo lo señalado en este documento es parte de mi Contrato de Trabajo.

**Nota:** El trabajador \_\_\_\_\_ autoriza a la Empresa a mandar información contractual (Liquidaciones, papeletas de vacaciones, contratos, anexos de contrato, reglamento interno, etc.) de forma digital al siguiente correo personal.

Correo: \_\_\_\_\_