



Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa de Ingeniería INGENDESA S.A.



PRIMERA PARTE

TITULO I	AMBITO DE APLICACIÓN	3
TITULO II	INGRESO A LA EMPRESA	3
TITULO III	CONTRATO DE TRABAJO	5
TITULO IV	JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS	6
TITULO V	HORAS EXTRAORDINARIAS	7
TITULO VI	REMUNERACIONES	8
TITULO VII	OBLIGACIONES	9
TITULO VIII	PROHIBICIONES	10
TITULO IX	SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO	11
TITULO X	FERIADO	11
TITULO XI	LICENCIAS	12
TITULO XII	CONSULTAS, SUGERENCIAS, PETICIONES Y RECLAMOS	13
TITULO XIII	SANCIONES Y MULTAS	13
TITULO XIV	TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
TITULO XV	DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	14
TITULO XVI	DISPOSICIONES GENERALES	16

SEGUNDA PARTE

TITULO I	PREAMBULO	17
TITULO II	DISPOSICIONES GENERALES	19
TITULO III	OBLIGACIONES	21
TITULO IV	PROHIBICIONES	24
TITULO V	PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS Y EVALUACIONES DE LAS INCAPACIDADES	25
TITULO VI	SANCIONES	30
TITULO VII	DE LOS COMITES PARITARIOS Y GRUPOS DE PREVENCION	31
TITULO FINAL	D.S. 50 MIN. TRAB. Y PREV. SOC. DEL DERECHO A SABER	32

Preámbulo

Según lo dispuesto en los artículos 153 al 157 del Código del Trabajo, como asimismo en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y en el artículo 14 del Decreto Supremo 40 dictado el año 1969 por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, toda empresa que ocupe 25 o más trabajadores está obligada a establecer y mantener al día un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo cuyo cumplimiento será obligatorio para las partes involucradas, debiendo el empleador entregar un ejemplar a cada trabajador.

Primera Parte

Titulo I: Ámbito de aplicación

Art. 1º: Este reglamento será de aplicación general en INGENDESA y sus disposiciones serán obligatorias para todo el personal tanto en el desempeño de sus labores como durante su permanencia en las instalaciones de la Empresa.

El reglamento se hace extensivo además, en su parte pertinente, para aquellas personas provenientes de empresas que tengan carácter de Servicios Transitorios.

Titulo II: Ingreso a la Empresa

Art. 2º : Para ingresar como trabajador de INGENDESA se requerirá:

- a) Ser mayor de 18 años de edad.
- b) Cumplir con los requisitos de estudio establecidos para el cargo al que se postula.
- c) Tener salud compatible para el desempeño de las funciones propias de dicho cargo, y
- d) Rendir y aprobar los exámenes de ingreso fijados para el cargo que se asumirá.



Titulo II: Ingreso a la Empresa

Art. 3°: Toda persona que haya sido seleccionada para ingresar como trabajador de la Empresa deberá presentar una solicitud escrita en el formulario que se le proporcionará para tal efecto. Además, tendrá que acompañar los documentos que a continuación se indican, sin perjuicio de otros que le sean eventualmente solicitados en circunstancias específicas:

- a) Fotocopia de la cédula de identidad.
- b) Certificados de estudios y, cuando corresponda, de situación militar.
- c) Certificado de antecedentes, cuando corresponda.
- d) Finiquitos o certificados de trabajos anteriores.
- e) Certificado de afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones y a una ISAPRE, cuando fuere procedente.
- f) Exámenes médicos, dentales y de laboratorio que en cada caso se requieran.
- g) Certificado de matrimonio del trabajador y de nacimiento de hijos, para uso exclusivo de asignación familiar.



Art.4°: Si una vez ingresado el trabajador a la Empresa se comprobare que ha presentado documentos falsos o adulterados se procederá a poner término inmediato al contrato de trabajo, según la causal primera del artículo 160 del Código del Trabajo.

Art. 5°: Toda variación que se produzca en alguno de los antecedentes personales que el trabajador haya indicado en su solicitud de ingreso deberá ser comunicada de inmediato al empleador y ser comprobada, cuando corresponda, mediante la presentación de los certificados pertinentes.





Titulo III: Contrato de Trabajo

Art. 6º: Dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador el contrato de trabajo deberá hacerse constar por escrito y se firmará en tres ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y los dos restantes para la Empresa. El plazo antes indicado será de 5 días si se trata de un contrato por Obra Transitoria.

El tercer ejemplar quedará en el establecimiento respectivo cuando el trabajador sea contratado para prestar sus servicios en una unidad de terreno.

Se deberá entregar al trabajador una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad al momento de firmar el contrato. En el contrato se dejará constancia de este hecho, el cual debe ser archivado en su carpeta personal.

Art. 7º: El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y las fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que el trabajador esté sujeto a un régimen de turnos, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en este reglamento.
- f) Plazo del contrato, y
- g) Beneficios adicionales que suministre el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Art. 8º: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

Si los antecedentes personales del trabajador incluidos en el contrato experimentaren alguna modificación, éstas deberán ser puestas de inmediato en conocimiento de la Empresa para los fines pertinentes, acompañando los certificados que en cada caso correspondan.

Titulo IV: Jornada de trabajo y descanso

Art. 9°: Por lo general, la jornada ordinaria será de 45 horas semanales para el personal de los establecimientos de terreno y de 42 horas semanales para el personal de Santiago, o según lo establezca el contrato individual de trabajo.

Para el personal de Santiago del Edificio Central y sus edificios aledaños, la jornada de trabajo será de 42 horas semanales, distribuida de lunes a jueves de 8:30 a 18:00 horas, y el viernes de 8:30 a 15:00 horas, con un intervalo de media hora para colación, el que no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Para el personal de Santiago cuyo lugar de trabajo es Miraflores 383, la jornada de trabajo será de 42 horas semanales, distribuida de lunes a jueves de 8:30 a 18:30 horas, y el viernes de 8:30 a 15:30 horas, con un intervalo de una hora para colación, el que no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Para el personal de terreno la jornada de trabajo será la indicada en sus respectivos contratos de trabajo. Si este personal tiene una jornada sujeta a régimen de turno, - la que en casos necesarios deberá ser autorizada por la Dirección del Trabajo, de conformidad con el artículo 38 del Código del Trabajo - se indicará en un anexo al contrato de trabajo.

Cuando exista personal que -en conformidad a las disposiciones vigentes- esté sujeto a un régimen de trabajo que por su naturaleza incluya los días domingos y festivos, será obligación de las respectivas jefaturas confeccionar los turnos de descanso e informarlos oportunamente.

Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. Estas circunstancias serán calificadas por la Empresa y las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Art. 10°: El Área de Recursos Humanos en las oficinas centrales y las jefaturas de terreno en los establecimientos de su dependencia podrán autorizar -a petición de los trabajadores involucrados o de sus representantes- la modificación de los horarios normales de trabajo cuando circunstancias especiales así lo aconsejen. En todo caso, se deberán mantener los turnos que en cada caso correspondan para asegurar la continuidad del servicio, la atención de los clientes y de los accionistas como, asimismo, la vigilancia de las instalaciones.

Lo anterior es sin perjuicio del ejercicio de la facultad a que se refiere el inciso segundo del artículo 12° del Código del Trabajo.

Art. 11°: Toda salida fuera del lugar de trabajo dentro de la jornada debe ser previa y expresamente autorizada por la jefatura respectiva.



Titulo V: Horas Extraordinarias

Art. 12º: Son horas extraordinarias las que excedan de las jornadas pactadas contractualmente.

Art. 13º: Las horas que de acuerdo a la legislación vigente tengan el carácter de extraordinarias se pagarán en la forma estipulada en los instrumentos colectivos o en el Código del Trabajo, según corresponda.

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.

Art. 14º: El trabajo en horas extraordinarias deberá ser autorizado previamente por la jefatura respectiva y pactado en el formulario diseñado para tal efecto por el Área de Recursos Humanos de INGENDESA. Este pacto puede tener un plazo máximo de tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Según lo especifica el Código del Trabajo, no podrán trabajarse más de 2 horas extras diarias, deberá responder a situaciones de trabajo eventuales y, en todo caso, no habituales.

La permanencia del trabajador en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefatura, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

El límite máximo de horas extras no puede exceder de 12 horas semanales, las cuales se pueden distribuir hasta en 6 días a la semana.

Art. 15º: La liquidación y pago de las horas extraordinarias deberá hacerse conjuntamente con el pago del respectivo sueldo. El derecho a reclamar el pago de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de seis meses, contados desde la fecha en que éstas debieron pagarse.

Titulo VI: Remuneraciones

Art. 16°: Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo, las asignaciones, bonificaciones y beneficios establecidos en sus respectivos contratos individuales o colectivos de trabajo.

Las remuneraciones y beneficios en dinero se reajustarán en la forma y en los períodos que se indican en los instrumentos colectivos o contratos individuales de trabajo, según corresponda, sin perjuicio de las modificaciones de carácter particular que aplique la Empresa por si o por acuerdo entre las partes.

Art. 17°: El pago de las remuneraciones mensuales se hará, a más tardar, entre el 26 y el último día hábil del mes respectivo, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada.

Art. 18°: Los beneficios de carácter anual se pagarán conforme al monto y modalidades establecidas en los instrumentos colectivos o contratos individuales de trabajo, según corresponda.

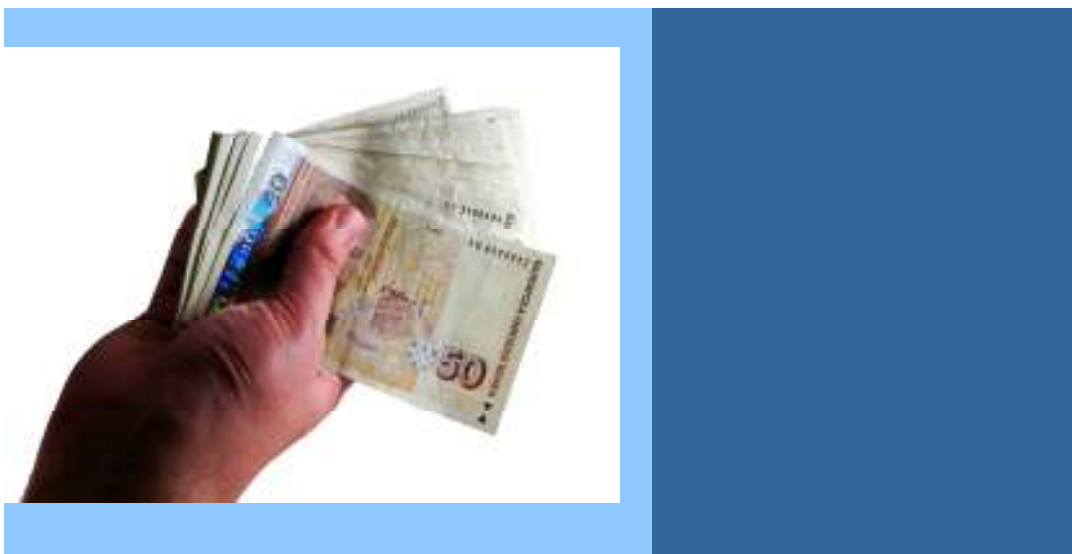
Art. 19°: El empleador deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador descontará 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.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, el que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, se deducirán las multas autorizadas en el TITULO XIII de este reglamento.

Art. 20°: Junto con el pago de las remuneraciones la Empresa entregará al trabajador un comprobante con la relación de los rubros considerados, el monto bruto de cada uno de ellos, los descuentos que se han practicado y el monto liquido pagado.

Será obligación del trabajador devolver mensualmente- debidamente firmado, en señal de conformidad - la copia del comprobante de liquidación respectivo.



Titulo VII: Obligaciones

Art. 21º: Además de dar estricto cumplimiento a las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo y de aquellas que se encuentran establecidas en el resto del articulado de este reglamento, el personal deberá:

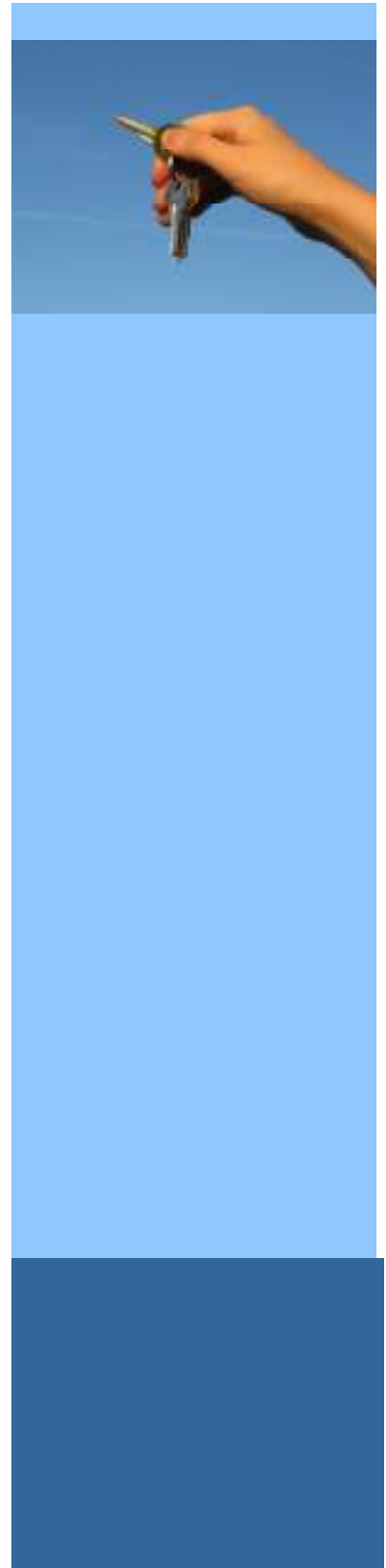
- a) Ser respetuoso con sus superiores y observar las órdenes que éstos les impartan.
- b) Ser cortés con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con todas las personas que concurran a las instalaciones de la Empresa.
- c) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de cada establecimiento.
- d) Emplear los recursos de la Empresa exclusivamente para fines profesionales y para beneficio de ésta.
- e) Dar aviso inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y desperfectos que sufran los equipos o los elementos que estén a su cargo.
- f) Dar aviso a su superior inmediato de aquellos hechos irregulares de los que tenga conocimiento y que puedan significar daño o desmedro a los bienes de la Empresa, o que constituyan un riesgo de muerte.
- g) Presentarse y retirarse del trabajo a las horas fijadas en el horario que se encuentre vigente.
- h) Registrar diariamente su hora de entrada y salida en el reloj control o en el libro de asistencia, según sea la modalidad establecida en el respectivo establecimiento, salvo en el caso del personal excluido de la limitación de la jornada de trabajo según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22º del Código del Trabajo. Se considerará falta de probidad que un trabajador registre indebidamente la asistencia de otro, así como la adulteración de los registros de asistencia.
- i) Guardar la más absoluta reserva sobre todos aquellos asuntos que por su naturaleza, oportunidad o circunstancias tengan el carácter de confidencial, referidos a situaciones internas de la Empresa, a su patrimonio intelectual, sus negocios e información relativa a las personas naturales o jurídicas que intervengan en ellos.
- j) Restituir en buen estado al término del contrato los elementos que la Empresa le hubiere proporcionado, como asimismo todas las credenciales que estuvieren en su poder al concluir la relación laboral.
- k) Cuidar y respetar el medio ambiente, para ello deberá cumplir con las políticas medio ambientales de la Empresa y actuar con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que dañe el Medio Ambiente.
- l) El personal femenino a quién INGENDESA le proporcione el uniforme tendrá la obligación de usarlo, de acuerdo con las condiciones que INGENDESA determine (modelo y calendario de uso).
- m) Mantener una presentación personal adecuada en relación con el trabajo desempeñado.



Titulo VIII: Prohibiciones

Art.22º: Además de las prohibiciones que emanan de la naturaleza misma del contrato de trabajo, queda terminantemente prohibido a todo el personal de la Empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y expresa del jefe directo.
- b) Ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo durante las horas de labor.
- c) Ocupar para sí o facilitar a terceros ajenos a la Empresa materiales, equipos, herramientas o instrumentos y programas computacionales de ella, como asimismo cualquier otro bien que constituya propiedad intelectual de la Empresa o información de carácter confidencial o reservado.
- d) Conducir vehículos proporcionados por INGENDESA, sin estar previamente autorizado expresamente por la respectiva jefatura.
- e) Transportar en vehículos proporcionados por INGENDESA a personas ajenas a la ejecución del servicio.
- f) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes en los lugares de trabajo o ejercer en éstos actividades comerciales ajenas a los intereses de la Empresa.
- g) Participar en actividades o encontrarse a sabiendas involucrado en hechos y acciones que comprometan el prestigio o imagen de la Empresa.
- h) Hacer negocios con la Empresa, como asimismo prestar servicios contractuales o profesionales a personas naturales o jurídicas en materias relacionadas con el giro de INGENDESA, con el objeto de evitar cualquier conflicto potencial de intereses.
- i) Servir de intermediario entre la Empresa y sus proveedores.
- j) Tomar parte en negocios valiéndose de antecedentes que se hayan conocido con ocasión del desempeño de sus funciones, si con ello se lesionan los legítimos intereses empresariales de la INGENDESA o de sus clientes.
- k) Celebrar durante las horas de trabajo reuniones que no estén expresamente autorizadas.
- l) El uso de Software no autorizados y copias ilegales en los equipos computacionales de la empresa.
- m) Utilizar el correo electrónico y/o Internet, en actividades ajenas al quehacer de la Empresa, como asimismo, el envío de correos electrónico masivo.
- n) Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.





Titulo IX: Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art.23°: Todo el personal deberá conocer y cumplir íntegramente las disposiciones que sobre la materia se encuentran contenidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo que se incluye en la Segunda Parte.

Titulo X: Feriado

Art.24°: Los trabajadores con más de un año en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual en conformidad a las disposiciones legales vigentes.

Art.25°: El feriado convencional se regirá por las normas pactadas en los instrumentos colectivos o en el contrato individual, según corresponda.

Art.26°: El feriado deberá ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación a lo menos. Previo acuerdo de las partes, podrán acumularse sólo hasta dos períodos consecutivos. No obstante, en este caso, el trabajador deberá hacer uso del primero de los feriados acumulados antes de completar el año que le otorga el derecho a un nuevo periodo de feriado.

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

El trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicios percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Art.27°: El feriado deberá ser continuo. No obstante en situaciones debidamente calificadas, como medida de excepción, el exceso sobre diez días podrá fraccionarse de común acuerdo. Asimismo, el feriado se suspenderá si mientras el trabajador hace uso de éste le sobreviene una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica.

Titulo XI: Licencias

- Art.28°: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a su jefatura por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad.
El trabajador -o cualquiera otra persona en su nombre- deberá presentar al empleador el formulario de licencia con la certificación extendida por el profesional correspondiente dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de su iniciación. En Santiago, la entrega de la licencia se hará en el Área de Recursos Humanos, Santa Rosa 76, piso 10, y en los establecimientos de terreno directamente a la respectiva jefatura.
Será responsabilidad de cada trabajador verificar que el profesional que emite la licencia incluya todos los antecedentes requeridos y, una vez que ésta sea presentada al empleador, exigir el comprobante de recepción debidamente firmado por el representante del empleador, fechado y timbrado.
- Art.29°: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de éste, conservándoseles sus empleos durante dichos períodos.
Para hacer uso del descanso maternal se deberá presentar a la respectiva jefatura la licencia médica acreditando que el estado del embarazo ha llegado al periodo fijado para obtenerlo.
- Art.30°: Toda mujer trabajadora tendrá derecho al permiso a que se refiere el artículo anterior 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 o ratificada por los servicios que tengan a su cargo la atención del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso referido. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.
También tendrá derecho a este permiso, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior. Si los beneficios precedentes fueron obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales y laborales que por este hecho les pudieren corresponder.
Este período se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieran adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción.
- Art.31°: En caso de nacimiento de un hijo el padre trabajador tendrá derecho a cinco días de permiso, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha de 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.
- Art.32°: En caso de muerte de un hijo o del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado.
También se aplicará un permiso de 3 días hábiles en caso de muerte de un hijo en gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.
Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. En caso de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.
- Art.33°: Todo trabajador convocado para hacer el servicio militar obligatorio, o que sea llamado al servicio activo o movilizad, retendrá los derechos inherentes a su empleo, incluida la antigüedad para todos los efectos legales y contractuales, como si continuara en el desempeño de su cargo. En tales casos, el pago de las remuneraciones se hará en conformidad a las disposiciones legales vigentes.
Se entenderá que la Empresa cumple con la obligación de conservarle el empleo al ofrecerle al trabajador otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello. Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con un certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

Titulo XII: Consultas. Sugerencias. Peticiones y Reclamos.

Art.34°: Toda consulta, reclamo, petición o sugerencia deberá efectuarse a la respectiva jefatura, según corresponda.

Las respuestas del empleador a las cuestiones planteadas en el inciso precedente podrán ser dadas verbalmente, por intermedio de cartas individuales o mediante notas circulares en las que se podrán incluir todos los antecedentes que la Empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.



Titulo XIII: Sanciones y Multas

Art.35°: Cualquier acto que signifique infringir las disposiciones del presente Reglamento o el no cumplimiento de las normas e instrucciones de seguridad. Será sancionado -de acuerdo a la gravedad de la infracción - con amonestación verbal, amonestación por escrito o multa que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador por el jefe superior respectivo, el que -a lo menos deberá tener la categoría de Director de Proyecto, Jefe de Especialidad, Jefe de Área o Jefe de Unidad en Santiago o de establecimiento en terreno.

Para estos efectos, se considerarán graves las infracciones que pongan en peligro la seguridad de las personas, equipos y máquinas, como asimismo las que causen trastornos en el desarrollo normal del trabajo y, en general, toda acción u omisión que vaya en desmedro del orden y la disciplina que cabe exigir durante el desempeño de las respectivas funciones o tareas encomendadas.

El trabajador afectado por la aplicación de una multa podrá reclamar por escrito ante el superior jerárquico de la jefatura que le impuso la sanción, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada. El superior jerárquico podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, pero deberá resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

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

Lo recaudado por concepto de multas se destinará a incrementar los fondos de bienestar de la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34° del Reglamento de Higiene y Seguridad.

Lo dispuesto en los incisos precedentes es sin perjuicio de que puedan aplicarse -cuando fuere procedente las normas de terminación del contrato de trabajo a que se refiere el título siguiente.

Titulo XIV: Terminación del contrato de trabajo

Art.36°: Los trabajadores quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el Título V del Libro I del Código del Trabajo. Al personal ingresado con anterioridad al 14 de Agosto de 1981 el citado régimen se le aplicará con las excepciones establecidas en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo



Titulo XV: De la investigación y sanción del acoso sexual

Art.37°: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

Art.38°: Todo trabajador de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Gerencia general y/o a la jefatura respectiva, al Área de Recursos Humanos, o a la Inspección del Trabajo competente.

Art.39°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, debe ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para llevar adelante esta investigación. La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Art.40°: La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Art.41°: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, las cuales deberán aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Art.42°: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia que corresponda, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Art.43°: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Título XV: De la investigación y sanción del acoso sexual



- Art.43°: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- Art.44°: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
- Art.45°: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
- Art.46°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán podrán ser desde amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.
- Art.47°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 29 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30.
- Art.48°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 10 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.
- Art.49°: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 10° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.
- Art.50°: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Titulo XV: De la investigación y sanción del acoso sexual

- Art.51°: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
- Art.52°: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

Titulo XVI: Disposiciones Generales

- Art. 53°: La Empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, por consiguiente tomará todas las medidas necesarias para que los trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad.
- Art.54°: La presente actualización del reglamento interno comenzará a regir el 1 de abril de 2008 y será puesta en conocimiento del personal treinta días antes de la fecha señalada. Para estos efectos su texto se fijará, a lo menos, en dos sitios visibles en los lugares de trabajo con la misma anticipación antes indicada.
- Además, a cada trabajador se le entregará gratuitamente un ejemplar impreso del texto de este reglamento.
- Asimismo, una copia será remitida al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.
- Las modificaciones que se introduzcan a este reglamento se sujetarán también a lo dispuesto en los incisos precedentes.
- Art. 55°: El presente reglamento -que forma parte de los respectivos contratos individuales de trabajo para todos los efectos legales y contractuales tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales y sucesivos si no se formulan observaciones con, a lo menos, 30 días de anticipación a su fecha inicial de vencimiento o de cualesquiera de las prórrogas posteriores.





Segunda Parte

Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo

Titulo I: Preámbulo

Art. 1º: El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de INGENDESA se rige por las disposiciones establecidas en el artículo 67 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

(Artículo 67 de la Ley N° 16.744)

Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones de higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo.



Titulo I: Preámbulo

Art. 2º:

La prevención de riesgos, higiene y seguridad en el trabajo es una responsabilidad que todo trabajador de la Empresa de Ingeniería INGENDESA S.A. debe asumir cabalmente y que para la Empresa constituye una de sus preocupaciones primordiales.

Asimismo, los derechos y obligaciones que este Reglamento Interno establece tanto para el trabajador como para la Empresa constituyen una manera de hacer del trabajo un acto disciplinado, en el que exista un respeto mutuo y cumplimiento de las prerrogativas y obligaciones de ambas partes.

INGENDESA cuenta con un Sistema de Gestión en cuya política establece los compromisos de Seguridad y Salud Ocupacional, los cuales deben ser respetados y cumplidos por todos los trabajadores de la Empresa.

La Gerencia y los trabajadores de INGENDESA están comprometidos en todas las acciones orientadas a preservar la salud e integridad física de su personal, puesto que los accidentes y enfermedades profesionales que sufren los trabajadores afectan notoriamente tanto a los intereses de la comunidad -ya sea por la baja de producción o por la distracción de esfuerzo y dinero que atenta contra la economía nacional- como por los perjuicios que significan para los propios trabajadores, además de los graves problemas que causan al núcleo familiar.

Es así como el esfuerzo conjunto entre la Empresa y los trabajadores debe encaminarse no sólo a eliminar las causas que provocan los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, de manera tal que la tarea de cada cual se cumpla con eficiencia y seguridad sino, además, a minimizar y controlar las pérdidas accidentales, lo que -sin lugar a dudas- beneficiará a todos los que integran la Empresa.

Desde el punto de vista de higiene y seguridad, este Reglamento tiene como objetivos fundamentales:

- a) Fomentar y divulgar la seguridad en la Empresa.
- b) Contar con una dirección eficiente y responsable.
- c) Disponer de equipos y herramientas, como también de elementos de protección, que sean seguros y cumplan con la certificación de calidad de los organismos competentes.
- d) Evitar que los trabajadores de INGENDESA cometan actos subestándares en el desempeño de su labor.
- e) Indicar a los trabajadores de INGENDESA las obligaciones que deben cumplir en materias de prevención de riesgos profesionales durante la ejecución de su trabajo.
- f) Determinar los actos que constituyen una prohibición en materias de higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Señalar las sanciones y los estímulos que deben aplicarse para el caso de contravención o del fiel cumplimiento, respectivamente, de las disposiciones sobre seguridad e higiene en el trabajo.
- h) Considerar todas las proposiciones positivas de los trabajadores para mejorar o eliminar posibles fallas en las órdenes e instrucciones, en el equipo y en los instrumentos usados en el trabajo.

La Empresa hace un llamado a todos sus trabajadores para que cumplan con las normas y disposiciones que establece este Reglamento, y cooperen activamente con el objetivo de hacer del trabajo un acto seguro y disciplinado.



Titulo II: Disposiciones Generales

Art. 3º: La obligación de informar oportunamente a todos los trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos correctos de trabajo, establecida en el Decreto N° 50 de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, será efectuada por la Gerencia y el Comité Paritario, tanto en lo referente a las medidas, como al ingreso de los trabajadores o cuando se ejecute una labor que implique riesgos específicos, y por los jefes en lo que respecta a los métodos de trabajo correctos. Los riesgos que se han de informar serán los inherentes a los trabajos que ejecuta INGENDESA.

Los trabajadores deben tener plena conciencia de los riesgos que entrañan sus labores. De acuerdo con esto, cuando sea necesario deberán ocupar los elementos de protección que les proporcione la Empresa y adoptar, además, todas las medidas de seguridad que el trabajo requiera.

Las jefaturas respectivas serán las responsables de determinar los elementos de protección o medidas de seguridad en los trabajos a su cargo. Tanto la adopción de las medidas de seguridad como el uso de los elementos de protección personal que en cada caso correspondan serán obligatorios.

Para los efectos previstos en esta disposición se deberá proceder en los términos más específicos señalados en los artículos 9º, 10º y 11º de este reglamento.

Art. 4º: Para los efectos del presente Reglamento, desde el punto de vista legal, se entenderá por:

- a) Trabajador: Toda persona natural que preste servicios personales, bajo dependencia o subordinación, en virtud de un contrato de trabajo.
- b) Accidente del trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.
- c) Accidente de trayecto: El que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro.
- d) Accidentado: Trabajador que ha sufrido un accidente del trabajo o de trayecto.
- e) Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Para este efecto debe considerarse lo establecido en los artículos 18 y 19 del Decreto N° 109, reglamentario de la Ley 16.744.
- f) Supervisor inmediato: La persona que tiene a su cargo la dirección de la ejecución de un trabajo, tales como Jefe de Grupo, Inspector Delegado, Inspector Jefe, etcétera.
- g) Primeros auxilios: Las atenciones preliminares que reciba el trabajador lesionado o enfermo, para evitar que se agrave, en tanto se disponga de la asistencia médica.
- h) Zona de trabajo: El ámbito en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más trabajadores.
- i) Equipo de protección personal: El conjunto de elementos necesarios para procurar el resguardo del trabajador.



Titulo II: Disposiciones Generales

Art.4°: Por otra parte, desde el enfoque del sistema de seguridad y salud ocupacional, implementado por INGENDESA, se entenderá por:

- i) Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional: Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan para cumplir con la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional de INGENDESA.
- ii) Accidente: Evento no deseado que puede resultar en muerte, enfermedad, lesiones y daños u otras pérdidas.
- iii) Incidente: Es un acontecimiento no deseado que, bajo circunstancias ligeramente diferentes, puede dar como resultado lesiones a las personas.
- iv) Estándar: Nivel de desempeño requerido, establecido y también aceptado como correcto.
- v) Acto subestándar: Acción realizada por un trabajador por debajo de los límites que se han establecido como correctos o que han sido aceptados como tales.
- vi) Condición subestándar: Cambio físico que se produce en el ambiente o entorno laboral, en los equipos o en los materiales por debajo de los niveles que se han establecido como correctos o que se han aceptado como tales.

Art. 5°: Las presentes normas son obligatorias, sin excepciones, para todo el personal que labora en la Empresa, incluidas también las personas que eventualmente presten servicios a honorarios, los memoristas y los estudiantes en práctica y el personal proveniente de empresas que tengan el carácter de Servicios Transitorios.

Art. 6°: Las disposiciones contenidas en este reglamento son obligatorias, sin perjuicio de las normas específicas vigentes o que en el futuro se emitan para alguna faena específica y que sean puestas en conocimiento de los trabajadores, las que se considerarán parte integrante del presente Reglamento.



Titulo III: Obligaciones



Art. 7º: Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de higiene y seguridad que emita INGENDESA.

Art. 8º: Cuando la Empresa lo estime conveniente podrá implantar un examen médico preocupacional y una Ficha Médica Ocupacional para registrar en ella, especialmente, lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con los accidentes y enfermedades que el trabajador haya sufrido y sus consecuencias.

Asimismo, la Empresa podrá exigir a los trabajadores que deban operar o conducir vehículos motorizados u otros equipos, en los lugares o en las circunstancias que así lo aconsejen, un examen psicotécnico de acuerdo con las normas internas vigentes en esta materia. En tal caso, sin este requisito, no se podrá operar o conducir ningún equipo o vehículo de la Empresa o que haya sido proporcionado por ésta.

El trabajador que conduzca un vehículo proporcionado por INGENDESA se obliga a cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley del Tránsito y también con aquellas establecidas por los clientes, para la conducción al interior de sus recintos.

Con el objeto de prevenir accidentes, la Empresa podrá efectuar también exámenes antidrogas para detectar en los trabajadores la ingesta de sustancias psicotrópicas o estupefacientes. Para estos efectos deberá utilizar procedimientos aleatorios de selección aplicables al universo constituido por todo el personal o en subconjuntos formados por trabajadores que desempeñen cargos específicos, tales como personal que trabaja habitualmente en instalaciones energizadas, conductores de vehículos, entre otros.

Los resultados de estos controles serán tratados de manera estrictamente confidencial. El trabajador cuyo examen demuestre un resultado positivo tendrá la obligación de someterse al tratamiento que le recomienden los especialistas. La negativa a someterse a este tipo de exámenes o al tratamiento recomendado será considerada como falta de adecuación laboral.

Art. 9º: Todo trabajador que ingrese por primera vez a una obra o establecimiento de INGENDESA recibirá una completa instrucción de la labor que desarrollará, para lo cual se le darán a conocer los riesgos que involucra su trabajo, la forma correcta de utilizar los elementos y equipos de protección y las medidas de precaución que debe adoptar. Esta instrucción la recibirá el trabajador directamente del supervisor inmediato o de instructores especializados.

El supervisor inmediato se preocupará preferentemente de orientar y vigilar la labor del trabajador principiante, hasta que éste demuestre tener los conocimientos de seguridad necesarios para el normal desempeño de su trabajo.

Titulo III: Obligaciones

- Art. 10° Todo trabajador que deba ejecutar sus labores en faenas que, por su naturaleza, presenten riesgos especiales recibirá de su supervisor inmediato o de los especialistas de INGENDESA un adiestramiento o instrucción previa.
- Art. 11°: El supervisor inmediato será responsable de dar instrucción de seguridad al personal a su cargo y deberá hacer constar por escrito, con la firma del trabajador, el hecho de haber efectuado las actividades de instrucción y capacitación a que se refieren los dos artículos precedentes. Asimismo, se responsabilizará del control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de seguridad. La entrega de los elementos de protección personal deberá constar por escrito e incluir la firma del trabajador, en señal de recepción.
El jefe superior debe proporcionar los medios para el cumplimiento de lo indicado anteriormente.
- Art.12°: Todo trabajador deberá usar el equipo de protección que le proporcione la Empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección o si éste no le acomoda o le molesta para efectuar el trabajo.
Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Empresa. Por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.
Para solicitar nuevos elementos de protección el trabajador está obligado a devolver aquellos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional la reposición será de cargo del trabajador.
- Art.13°: Los trabajadores deberán informar en el acto al jefe inmediato respectivo si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o ha quedado inservible o deteriorado. En tal caso, solicitará su reposición y deberá colaborar en su búsqueda o reparación, según corresponda.
- Art.14°: Todo trabajador deberá conservar y guardar en el lugar que le indique su jefe inmediato los elementos de protección personal que reciba o, en su defecto, según lo dispongan las normas de seguridad o reglamentos vigentes.
- Art.15°: El personal deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y uso de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo. Asimismo, deberá cuidar que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentarse o que se accidente cualquier persona que transite a su alrededor.
Los trabajadores que efectúen una reparación o revisión o que participen en cualquiera otra faena que les exija retirar las defensas o protecciones deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor. Si por cualquier motivo el trabajador abandona su máquina debe detener la marcha del motor o sistema que la impulse.
- Art.16° Todo trabajador deberá usar la ropa de trabajo adecuada a las labores que desempeña, en conformidad a lo dispuesto por la Empresa.
- Art.17°: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefatura, para que ésta adopte de inmediato las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigos, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de toda enfermedad grave que sea contagiosa o epidémica que lo esté afectando o a la que haya estado expuesto.
La omisión de cualesquiera de estas notificaciones será considerada como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- Art.18°: Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, o un incidente de alta potencialidad deberá dar cuenta a su jefe directo dentro de la misma jornada laboral en que ocurran. Además del propio accidentado o enfermo, estarán obligados a hacer la denuncia a la Empresa de todo incidente de alta potencialidad, accidente o enfermedad, el médico que trató o diagnosticó la lesión, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y, en general, cualquier trabajador que haya presenciado o tenido conocimiento del hecho.
La denuncia maliciosa de un accidente común como accidente del trabajo constituye falta de probidad.

Titulo III: Obligaciones

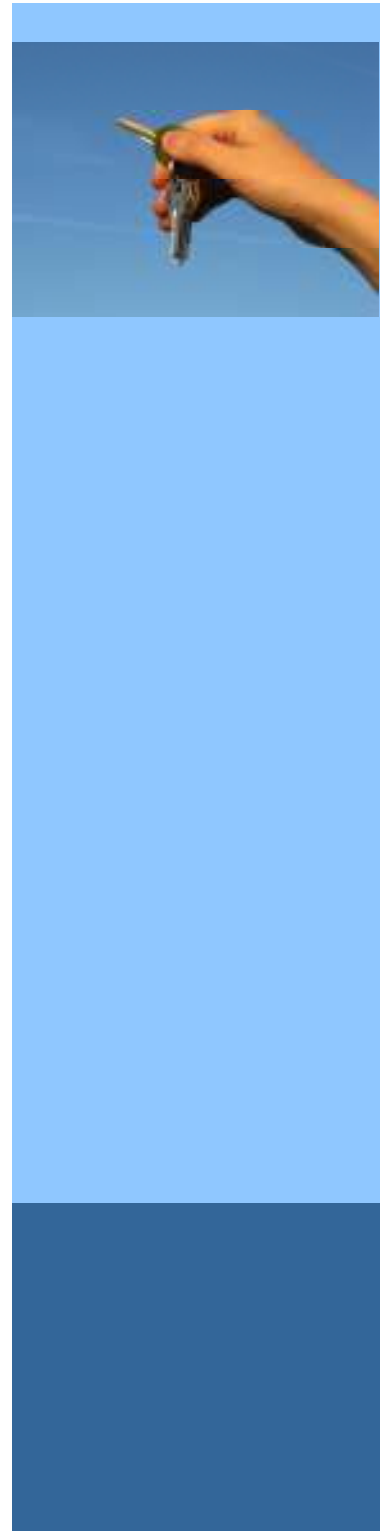
- Art.19°: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido ninguna lesión. Igualmente está obligado a declarar en forma completa y fidedigna acerca de los hechos presenciados cuando la jefatura, el Área de Recursos Humanos o alguna autoridad competente lo requiera.
Cada vez que ocurra un accidente o un incidente de alta potencialidad, el jefe directo deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo originaron y enviar un informe escrito al Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de INGENDESA.
- Art.20°: El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá reintegrarse a sus labores sin un certificado médico que, cuando proceda, especifique las condiciones físicas que presenta después del accidente y el tipo de actividad aconsejable. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.
- Art.21°: En caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo, la víctima o sus parientes deberán comunicarlo a INGENDESA y acreditar el hecho ante el Organismo Administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes, tales como declaración de testigos, fotografías, etcétera.
- Art.22°: Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe directo o a algún supervisor de su establecimiento de cualquier anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personas o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso deberá ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a las personas, a las instalaciones o al equipo. La omisión de este aviso será considerada incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- Art.23°: Es obligación de los supervisores y de los trabajadores en general respetar y preocuparse que sus compañeros cumplan también las normas internas sobre métodos de trabajo y medidas de seguridad e higiene que se impartan.
- Art.24°: Todo trabajador deberá conocer la ubicación de camillas, extintores, grifos, mangueras, botiquines y cualquier otro equipo de seguridad, como asimismo su funcionamiento, de manera que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias así lo requieran.
- Art.25°: Todo trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar la alarma, avisando de viva voz al jefe inmediato o a cualquier supervisor o compañero que se encuentre cerca. Dada la alarma de incendio, el trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la norma vigente en la Empresa para estos casos.
- Art.26°: Todo trabajador al que se le diagnostique que padece alguna enfermedad profesional tendrá derecho a que la Empresa lo destine a algún otro trabajo, aunque no sea de su especialidad, donde no existan riesgos ambientales que agraven su lesión, siendo obligación del trabajador aceptarlo.
- Art.27°: Cuando a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador Delegado del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos o asistenciales en la oportunidad y lugar que determinen.
- Art.28°: Todo trabajador es absolutamente responsable de la conservación de su propia salud y de su seguridad personal en el trabajo. Esta responsabilidad es indelegable



Titulo IV: Prohibiciones

Art.29°: Queda terminantemente prohibido a todo trabajador de la Empresa:

- a) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.
- b) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos o que no sean los que correspondan al entorno habitual o propio del trabajo asignado.
- c) Chancear, correr, jugar, reñir o discutir en horas y lugares de trabajo.
- d) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- e) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no estén diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas.
- f) Usar elementos de protección personal pertenecientes a la Empresa o a algún compañero de trabajo que no le haya sido entregado por el jefe directo para su uso personal.
- g) Utilizar elementos de protección personal en mal estado, inapropiados o cuyo funcionamiento y uso adecuado se desconozca.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para los cuales no se esté capacitado o sin tener el estado de salud compatible respectivo, tales como: trabajar en altura si se tiene vértigos, mareos o epilepsia; Trabajar en faenas de esfuerzo físico si se padece de insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados de polvo si se está afectado por silicosis u otro tipo de neumoconiosis, etc.
- i) En la manipulación manual de carga no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos. Tratándose de mujeres, ese peso máximo es de 20 kilos. A la mujer embarazada se le prohíben las operaciones de carga manual.
- j) Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones. Detener -sin orden expresa- el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etcétera, que existan en las faenas.
- k) Ocultar información relacionada con determinadas condiciones de seguridad en la faena o con accidentes que hubieren ocurrido.
- l) Romper, rayar, retirar o destruir afiches, avisos, normas o publicaciones colocados a la vista de los trabajadores para que sean conocidos por éstos.
- m) Aplicarse o aplicar a otros, medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada.
- n) Presentarse al trabajo sin la ropa, calzado y cualquier equipo de protección que la Empresa proporcione para tal efecto.
- o) Operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización.
- p) Ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en los que existan riesgos de intoxicaciones o de enfermedades profesionales.
- q) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, consumir durante las horas de trabajo bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes e introducir cualesquiera de estos elementos en los locales, oficinas o instalaciones de la Empresa.



Titulo V: Procedimiento de reclamos y evaluación de las incapacidades



Art.30°: Los procedimientos de reclamos y la evaluación de las incapacidades están regulados por las normas legales y reglamentarias que se transcriben a continuación para mejor información de los trabajadores.

(Artículo 76 de la Ley 16.744)

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

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud correspondiente los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el organismo.

(Artículo 77 de la Ley 16.744)

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

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

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

Titulo V: Procedimiento de reclamos y evaluación de las incapacidades

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

(Artículo 77 bis de la Ley N° 16.744)

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente a 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 provisional 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 aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud provisional 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, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse en el plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

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

Titulo V: Procedimiento de reclamos y evaluación de las incapacidades

(Artículo 71 Decreto N° 101)

Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el organismo administrador no sea el Servicio de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día del mes en que dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho Servicio indique.

(Artículo 72 Decreto N° 101)

La denuncia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional se hará en un formulario común a los organismos administradores, aprobado por el Servicio de Salud, y deberá ajustarse a las siguientes normas:

- 1º) Deberá ser efectuada y suscrita por las personas o entidades obligadas a ello en conformidad al artículo 76 de la Ley o, en su caso, por las personas señaladas en el artículo precedente.
- 2º) La persona natural o entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- 3º) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste, por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.
- 4º) La denuncia que deberá hacer el médico tratante, acompañada de los antecedentes de que tome conocimiento, dará lugar al pago de los subsidios que corresponda y servirá de base para comprobar la efectividad del accidente o la existencia de la enfermedad profesional. Esta denuncia será hecha ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

(Artículo 73 Decreto N° 101)

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

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

(Artículo 74 Decreto N° 101)

El médico tratante estará obligado a denunciar, cuando corresponda, en los términos del artículo 72 de este reglamento, en el mismo acto en que preste atención al accidentado o enfermo profesional.

Las demás denuncias deberán hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho.

(Artículo 75 Decreto N° 101)

La atención médica del asegurado será proporcionada de inmediato y sin que para ello sea menester ninguna formalidad ni trámite previo.



Titulo V: Procedimiento de reclamos y evaluación de las incapacidades

(Artículo 76 Decreto N° 101)

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

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

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

(Artículo 79 Decreto N° 101)

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

(Artículo 80 Decreto N° 101)

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

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

(Artículo 81 Decreto N° 101)

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

(Artículo 90 Decreto N° 101)

La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y de la Ley N° 16.395, y

b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

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



Titulo V: Procedimiento de reclamos y evaluación de las incapacidades

(Artículo 91 Decreto N° 101)

El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

(Artículo 92 Decreto N° 101)

La Comisión Médica de Reclamos y la Superintendencia de Seguridad Social podrán requerir de los organismos administradores, o directamente de los servicios que de ellos dependan o establezcan, de los Comités Paritarios y de los propios afectados, todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

(Artículo 93 Decreto N° 101)

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



Titulo VI: Sanciones

Art.31°: Cuando el trabajador infrinja las disposiciones del presente Reglamento Interno será sancionado por el Director de Proyecto, Jefe de Especialidad, Jefe de Área o Jefe de Unidad correspondiente en Santiago o por el Jefe del establecimiento respectivo en terreno, de acuerdo a la gravedad de la falta, con amonestación verbal, amonestación escrita o multa de hasta un veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador.

Para estos efectos, se entenderá por remuneración diaria la remuneración bruta percibida por el trabajador en el mes inmediatamente anterior a aquél en que cometa la infracción, la que estará compuesta por la sumatoria de los conceptos fijos que se perciben mes a mes, dividida por treinta.

Art.32°: El trabajador afectado por la aplicación de una multa podrá reclamar por escrito ante el superior jerárquico de la jefatura que le impuso la sanción, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada.

El superior jerárquico podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, debiendo resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

Art.33°: No obstante, de la aplicación de la multa podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Lo dispuesto en este Titulo es sin perjuicio de la caducidad del contrato de trabajo si la infracción cometida configura alguna de las causales indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Art.34°: De acuerdo a lo instruido por la Ley 16.744, se transcribe a continuación el artículo 20 del Decreto 40 que reglamenta dicha Ley:

El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario (remuneración) diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744 (Inciso modificado por DECRETO N° 50 Diario Oficial del 21 de Julio de 1988)

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud respectivo podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuesto en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.



Titulo VII: De los Grupos Paritarios y Grupos de Prevención

Art.35°: De acuerdo con la legislación vigente, en toda obra o faena en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de orden, higiene y seguridad compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de INGENDESA, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744 serán obligatorias para la Empresa y los trabajadores.

Estos Comités permanecerán en funciones en tanto cuenten con el mínimo de trabajadores exigidos por la Ley.

Art. 36°: Los Comités Paritarios estarán constituidos por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de la Empresa en carácter de titulares. Los representantes de la Empresa deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la obra o faena. Por cada miembro titular se elegirá un miembro suplente.

Art.37°: Tanto la designación o elección de los miembros del Comité Paritario, como las atribuciones y funciones que a éste le corresponden, se regirán por las nori

Para ser elegido representante de los trabajadores se requiere:

- a. Tener más de 18 años
- b. Encontrarse actualmente trabajando en la obra o faena
- c. Saber leer o escribir
- d. Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores. Si no contara con este curso, deberá asistir y aprobar uno autorizado por el Servicio Nacional de Salud, a la brevedad posible.
- e. Tanto INGENDESA como los trabajadores deberán colaborar en el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones que requiera, relacionadas con las funciones que le corresponde desempeñar.

Art. 38°: Funciones de los Comité Paritarios:

- a. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección personal.
- b. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de INGENDESA como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
- c. Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.
- d. Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.
- e. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- f. Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- g. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro

Título VII: De los Grupos Paritarios y Grupos de Prevención

- Art. 39°: El Comité Paritario deberá actuar en forma coordinada con el Grupo de Seguridad y Salud Ocupacional de INGENDESA, que es el organismo asesor y que establece las pautas generales de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Art.40°: INGENDESA dará las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente los Comités Paritarios.
- Art. 41° Del derecho a saber (D.S.N° 50, TITULO VI). Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad e cada empresa.

Título Final: DECRETO SUPREMO N° 50 MIN. TRAB. Y PREV. SOC. DEL DERECHO A SABER Y DE LA OBLIGACION DE INFORMAR SOBRE LOS RIESGOS LABORALES.

- Art. 42°: La obligación de informar sobre los riesgos laborales de acuerdo a lo estipulado legalmente, se cumplirá por INGENDESA al momento de contratar a los trabajadores o de incorporar nuevas maquinarias, productos o elementos que presenten riesgos para la salud o la integridad física de los trabajadores expuestos. Dicha información se entregará por escrito, en documentos complementarios del presente reglamento o en forma práctica en terreno si la situación así lo requiere, de lo cual se dejará la respectiva constancia bajo la firma de los trabajadores instruidos.
- Art. 43°: Otras formas de evitar accidentes son:
- Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de la empresa.
 - Respetar las señalizaciones.
 - Comunicar al jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.
 - Participar en charlas y cursos de seguridad.
 - Participar y/o colaborar con el Comité Paritario de Orden Higiene y Seguridad.
 - Preguntar todo lo que no se sepa.
 - Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en las faenas y en este Reglamento Interno.
 - Usar siempre los elementos de protección personal adecuados al riesgo.
 - Mantener la limpieza y orden en la Empresa.

Se deberán considerar anexados a este Reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

- Art. 44°: Los riesgos más frecuentes a los que están expuestos los trabajadores de la Empresa, así como sus consecuencias y las medidas preventivas más elementales respecto de cada uno de ellos, son las que se indican en el cuadro siguiente. A los trabajadores les compete asumir la responsabilidad individual orientada a la protección de su salud y velar por las condiciones en que se encuentre su respectivo lugar de trabajo.

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
De atrapamientos	Posibilidad de sufrir una lesión, tales como contusiones, hematomas, lesiones lumbares, etc., por atrapamiento o aplastamiento, de cualquier parte del cuerpo por mecanismos de máquinas o entre objetos, piezas o materiales.	<ul style="list-style-type: none"> - Concentrarse en la labor que se está realizando. - Coordinar las labores efectuadas por dos o más personas. - Usar técnicas adecuadas para mover objetos. - Solicitar ayuda cuando sea necesario. - Utilizar iluminación de acuerdo a lo establecido en la legislación
De la digitación	Lesiones Tendinitis.	<ul style="list-style-type: none"> - No digitar más de 8 horas diarias o -40 semanales. -Tomar descanso de 5 minutos cada 30 de digitación. -Usar sillas ergonómicas y de respaldo regulable. -Los trabajadores que por razones de servicio necesiten digitar muchas horas al día, deben usar apoya muñecas
De caídas mismo nivel	Las caídas por tropiezo o resbalón pueden provocar contusiones, heridas, T.E.C., Esguinces.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener el orden y el aseo, especialmente en los pisos y en las escalas. - Usar ceras antideslizantes en las áreas en que sea necesario. - No correr. - No cargar objetos de modo que obstruyan la visual. - Buena iluminación.
De caídas distinto nivel	Contusiones Fracturas Heridas T.E.C. Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la limpieza, el orden y el aseo. - Usar superficies de trabajo con resguardos o barandas. - Cuando corresponda, usar cinturón de seguridad. - Buena iluminación del área de trabajo o desplazamiento. - No correr.
De electrocución o quemaduras por circulación eléctrica	Las descargas eléctricas pueden producir quemaduras de diversos grados. Paros cardio-respiratorios. Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> - Usar procedimientos de trabajo estandarizados. - Instalar las puestas a tierra. - Usar equipos y artefactos eléctricos en buen estado y con conexión a tierra. - Usar cables con buena aislación. - Usar enchufes en buen estado.
<u>De soldadura:</u> - Contacto con objetos calientes. - Exposición al arco.	Posibilidad de lesiones o daños, tales como: Quemaduras Daño a la vista.	<ul style="list-style-type: none"> - Usar caretas, guantes y colete de cuero. - Usar biombos. -No acortar bajo ningún motivo las distancias de seguridad establecidas.
De exposición al ruido superior a los límites admisibles	pérdida auditiva	<ul style="list-style-type: none"> - Usar protectores auditivos. - Controlar el tiempo de exposición. - Delimitar zona ruidosa y señalizar nivel de ruido - Aislar fuente de ruido
De golpes	Contusiones Hematomas Fracturas	<ul style="list-style-type: none"> -Espacios adecuados para el trabajo. - Mantener el orden. - Puertas de vidrio con cintas adhesivas que las hagan fácilmente visibles. - Usar cascos y zapatos de seguridad - Caminar con atención a las condiciones del entorno.
Accidentes del Tránsito	Contusiones Heridas Fracturas Muerte	<ul style="list-style-type: none"> -Respetar la ley de tránsito. -Conducir a la defensiva. -No conducir bajo la influencia del alcohol, sustancias psicotrópicas, estupefacientes u otros elementos que puedan deteriorar las condiciones físicas y mentales. -Realizar mantención preventiva a los vehículos.

		<ul style="list-style-type: none"> -Usar cinturones de seguridad- -Concentrarse en la conducción. -Respete cruces de peatones.
De exposición a proyección de partículas	Posibilidad de sufrir incapacidades, quemaduras, contusiones por proyección violenta de partículas y afecciones por presencia de partículas en suspensión, como por ejemplo, cuerpo extraño en los ojos.	<ul style="list-style-type: none"> -Usar los elementos de protección personal como por Ej. Lentes antiparras, caretas, coletos. -Mascarillas con filtro - Utilizar biombos. Utilizar ventilación forzada.
De incendios	Quemaduras de diversos grados. Asfixias Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar donde está prohibido. - Mantener el orden y el aseo. -No recargar enchufes ni sobrecargar circuitos eléctricos. -Delimitar el área cuando se trabaje con fuentes de calor. -Controlar y revisar fuentes de calos. -Descarga de electricidad estática.
De atropello	Lesiones traumáticas. Muerte	<ul style="list-style-type: none"> -Respetar ley de tránsito. -Cruzar en calles reguladas o en las esquinas. -No transitar por la calzada, usar las veredas. -No cruzar la calzada por detrás de vehículos estacionados o sin visibilidad. -No subir ni bajar de vehículos en movimiento o por el lado izquierdo de la calzada. -No viajar colgando del transporte público
De sobreesfuerzo en el manejo manual de cargas al producirse un desequilibrio entre las exigencias de la tarea y la capacidad física del trabajador	Lesiones lumbares.	<ul style="list-style-type: none"> -Utilizar equipos de izar. -Usar técnicas adecuadas para el manejo de materiales. -Solicitar ayuda cuando sea necesario. -No sobre exigir su capacidad física. -Disponer la fisiología adecuada para la tarea. -No cargar más peso que el permitido: Hombres 50 kg.; mujeres 20 Kg.
De exposición a temperaturas extremas	Existe riesgo de quemaduras y estrés térmico	<ul style="list-style-type: none"> -Utilizar ventilación forzada. -Hidratación adecuada. -Controlar tiempos de exposición -Utilizar ropa y calzado adecuado.
Agresión de animales o insectos	Heridas o alergias por picaduras de insectos, ataques de perros u otros animales.	<ul style="list-style-type: none"> -Usar repelentes de insectos- -Visualizar la zona y no exponerse si existen animales peligrosos.
Posturas indebidas de trabajo	Lesiones por carga postural estática o por levantar objetos manualmente	<ul style="list-style-type: none"> -Diseño del puesto de trabajo. -Ocupar técnicas adecuadas de levantamiento de materiales. -utilizar en forma correcta las sillas y sillones
Radiación Ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel) Envejecimiento prematuro de la piel Cáncer a la piel	<ul style="list-style-type: none"> -Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. -Realizar faenas bajo sombra. -Usar bloqueador solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. -Beber agua de forma permanente. -Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello.

	Queratoconjuntivitis	<p>-Mantener permanente atención a los índices de radiación ultra violeta informados en los medios de comunicación(*), ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.</p> <p>-Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.</p>
--	----------------------	---

(*) Estos informes deben expresar el índice de radiación ultravioleta según la siguiente tabla que establece la OMS.:

Índice UV		PROTECCION
1 al 2	No necesita Protección	Puede permanecer en el exterior.
3 al 7	Necesita Protección	Mantenerse a la sombra durante las horas centrales del día. Usar camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. Usar gafas con filtro UV-A y UV-B.
8 al 11	Necesita Protección Extra	Evitar salir durante las horas centrales del día. Buscar la sombra. Es imprescindible el uso de camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. Usar gafas con filtro UV-A y UV-B.