



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

**Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince  
2024**

## Contenido

PREÁMBULO .....	7
<b>LIBRO I: NORMAS DE ORDEN</b> .....	<b>7</b>
Artículo 1°: .....	7
Artículo 2°: .....	8
TITULO I: DEL INGRESO .....	8
Artículo 3°: .....	8
Artículo 4°: .....	9
Artículo 5°: .....	9
TITULO II .....	9
DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	9
Artículo 6°: .....	9
Artículo 7°: .....	9
Artículo 8°: .....	10
Artículo 9°: .....	10
Artículo 10°: .....	11
TITULO III: DEL HORARIO DE TRABAJO .....	11
Artículo 11°: .....	11
Artículo 12°: .....	11
Artículo 13°: .....	11
Artículo 14°: .....	11
Artículo 15°: .....	12
TITULO IV: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS – JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO .....	12
Artículo 16°: .....	12
Artículo 17°: .....	12
Artículo 18°: .....	13
Artículo 19°: .....	13
Artículo 20°: .....	13
Artículo 21°: .....	13
Artículo 22°: .....	13
Artículo 23°: .....	14
Artículo 24°: .....	14
TITULO V .....	14

DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS.....	14
Artículo 25°:.....	14
TITULO VI .....	14
DEL FERIADO ANUAL .....	14
Artículo 26°:.....	14
Artículo 27°:.....	15
Artículo 28°:.....	15
Artículo 29°:.....	15
Artículo 30°:.....	15
TITULO VII .....	15
PERMISOS Y LICENCIAS MÉDICAS .....	15
DE LAS LICENCIAS MÉDICAS.....	15
Artículo 31°:.....	15
Artículo 32°:.....	16
Artículo 33°:.....	16
Artículo 34°:.....	16
Artículo 35°:.....	17
Artículo 36°:.....	17
Artículo 37°:.....	17
Artículo 38°:.....	18
Artículo 39°:.....	18
Artículo 40°:.....	18
Artículo 41°:.....	19
Artículo 42°:.....	19
Artículo 43°:.....	20
Artículo 44°:.....	20
Artículo 45°:.....	21
Artículo 46°:.....	21
Artículo 47°:.....	21
Artículo 48°:.....	22
TITULO VIII .....	22
INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS .....	22
Artículo 49°:.....	22

TITULO IX .....	22
DE LAS REMUNERACIONES .....	22
Artículo 50°: .....	22
TITULO X: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA EMPRESA. ....	23
Artículo 51°: .....	23
Artículo 52°: .....	23
Artículo 53°: .....	24
TÍTULO XI: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA .....	25
Artículo 54°: .....	25
TITULO XII: DE LAS OBLIGACIONES .....	26
Artículo 55°: .....	26
TITULO XIII .....	27
DE LAS PROHIBICIONES .....	27
Artículo 56°: .....	27
TÍTULO XIV .....	28
INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL.....	28
Artículo 57°: .....	28
Artículo 58° .....	30
Artículo 59° .....	30
Artículo 60°: .....	30
Artículo 61° .....	31
Artículo 62° .....	32
Artículo 63° .....	32
Artículo 64° .....	33
TÍTULO XV: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL.....	33
Artículo 65°: .....	33
Artículo 66°: .....	33
Artículo 67°: .....	33
Artículo 68°: .....	34
TITULO XVI: PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES .....	34
Artículo 69° .....	34
TITULO XVII: DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	34



Artículo 70°:.....	34
Artículo 71°:.....	35
Artículo 72°:.....	36
Artículo 73°:.....	36
TITULO XVIII: LEY DE LA SILLA .....	36
Artículo 74°:.....	36
TITULO XIX: SANCIONES Y MULTAS .....	36
Artículo 75° .....	36
TÍTULO XX: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN .....	37
Artículo 76°:.....	37
TITULO XXI NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD .....	37
A. PREÁMBULO .....	37
Artículo 77°:.....	37
Artículo 78°.....	38
Artículo 79° .....	39
Artículo 80°.....	39
Artículo 81°:.....	40
Artículo 82° .....	40
Artículo 83° .....	41
Artículo 84°:.....	41
Artículo 85°:.....	41
Artículo 86°:.....	42
Artículo 87°:.....	44
Artículo 88°:.....	45
Artículo 89°:.....	45
Artículo 90° .....	46
Artículo 91° .....	47
Artículo 92° .....	48
Artículo 93° .....	49
Artículo 94° .....	49
Artículo 95° .....	49
Artículo 96° .....	51
Artículo 97° .....	51

Artículo 98° .....	51
Artículo 99° .....	51
Artículo 100° .....	52
Artículo 101° .....	52
Artículo 102° .....	52
Artículo 103° .....	52
Artículo 104° .....	53
Artículo 105° .....	53
Artículo 106° .....	53
Artículo 107° .....	53
Artículo 108° .....	53
Artículo 109° .....	53
Artículo 110° .....	54
Artículo 111° .....	54
Artículo 112° .....	54
Artículo 113° .....	54
Artículo 114° .....	54
Artículo 115° .....	54
Riesgos psicosociales y generales .....	55
Artículo 116°: .....	55
TITULO XXII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS .....	62
Artículo 117°: .....	62
Artículo 118° .....	63
TITULO XXIII .....	63
DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	63
Artículo 119°: .....	63
Artículo 120°: .....	63
TITULO XXIV .....	63
DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001.....	63
Artículo 121°: .....	63
Artículo 122°: .....	64
Artículo 123°: .....	64
Artículo 124°: .....	64

Artículo 125°:.....	64
TITULO XXV .....	64
SANCIONES .....	64
Artículo 126°:.....	64
TITULO XXVI.....	64
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES .....	64
Artículo 127°:.....	64
TÍTULO XXVII: RESPONSABILIDADES DE LOS JEFATURAS DIRECTOS.....	65
ARTICULO 128°: .....	65
TÍTULO XXVIII: ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADOR/AES Y TRABAJADOR/AAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO ...	65
ARTÍCULO 129°: .....	65
ARTÍCULO 130°: .....	65
ARTÍCULO 131° .....	65
ARTÍCULO 132°: .....	66
ARTÍCULO 133°: .....	66
ARTÍCULO 134°: .....	66
ARTÍCULO 135°: .....	67
Artículo 136°:.....	67
Artículo 137°:.....	67
ANEXO 1.....	68
<b>MATERIAS RELATIVAS AL TABACO .....</b>	<b>68</b>
Artículo 138°:.....	68
Artículo 139°:.....	68
Artículo 140°:.....	69
Artículo 141°:.....	70
Artículo 142°:.....	70

## PREÁMBULO

1. El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación Balmaceda Doce Quince, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N°16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N°40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
2. La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67º, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los/as Trabajador/aes/as a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan".
3. Este instrumento tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como Trabajadores y Trabajadoras dependientes de la Corporación, en las actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por dicha Corporación.
4. Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para los Trabajadores y Trabajadoras el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.
5. El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la Corporación proporcionar y mantener:
  - a) Relaciones armónicas con cada Trabajado/a y de éste con sus compañeros/as de labores.
  - b) Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo se reduzcan al mínimo.
  - c) Bienestar para cada uno de los miembros de la Corporación.
  - d) Calidad de vida y compromiso de los Trabajador/aes y Trabajador/as.
  - e) Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
  - f) El reconocimiento a las individualidades de las personas que trabajen en Balmaceda Arte Joven, usando su nombre social en registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas para efectos internos.

## LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

**Artículo 1º:** La Corporación orienta su actuar en el respeto integral de las personas con las cuales debe relacionarse en forma cotidiana o esporádica, entre otras y en especial con las personas que en ella prestan servicios, proveedores, beneficiarios, etc. Dicho respeto integral a las personas se expresa, por parte de la Corporación en obrar de buena fe y en reconocer, a cada persona con la cual deba relacionarse, su dignidad personal y el valor y dignidad que tiene la actividad que ejecutan, prestan o cumplen, cualquiera ella sea.



La Corporación espera y exige de todos/as sus trabajadores/as, proveedores, beneficiarios, reciprocidad y, por consiguiente, que, a su vez, también obren para con ella de buena fe y que le den el mismo trato digno, respetuoso y lícito que ella se obliga a brindarles.

En mérito a lo anterior, la Corporación declara que desarrolla y que continuará desarrollando en el futuro acciones tendientes a establecer y mantener en el tiempo entre ella y sus Trabajadores/as dependientes, proveedores y beneficiarios un ambiente en que reine la confianza y el mutuo respeto, todo lo cual deberá evitar la ocurrencia de conflictos y, para el evento de acaecer alguno como es natural, estar abierta a buscar la más pronta solución que sea conveniente para todos los involucrados.

Toda persona que se relaciona con la Corporación tiene derecho a exigir que se adopten las medidas tendientes a materializar las directrices antes mencionadas y también a sugerir las que estime pertinentes.

**Artículo 2°:** El referido ambiente de respeto y de reconocimiento a la dignidad de las personas, llevado al ámbito de las relaciones laborales, debe permitir y garantizar a los/as Trabajadores/as que cumplan sus funciones o actividades en un ambiente laboral acorde a la dignidad y al respeto que siempre se debe dar a estos últimos.

Por lo expuesto, queda estrictamente prohibido a todo Trabajador/a de la Corporación, cualquiera sea su jerarquía, ejercer en cualquier forma indebida, por cualquier medio, acciones que no se ajusten a lo indicado en el artículo precedente.

## **TITULO I: DEL INGRESO**

**Artículo 3°:** Las personas a quienes la Corporación Cultural Balmaceda Arte Joven acepte en calidad de Trabajadores/as, deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

### **Trabajador/a de nacionalidad chilena**

- a. Fotocopia de cédula de Identidad y/o visa que le habilite para trabajar.
- b. Certificado de antecedentes para fines particulares al día, emanado del Servicio de Registro Civil e Identificación, y certificado de inhabilidad para trabajar con menores, cuando se requieran en función del cargo.
- c. Finiquito del último empleador si los hubiese tenido.
- d. Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- e. Certificado de Salud cuando se requiera.
- f. Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita por su Padre o Madre, o a quien legalmente se le haya otorgado la Patria Potestad del menor.
- g. Los menores de 16 y mayor de 15, deberán presentar autorización indicada en el inciso anterior, además un certificado en el que conste que haya cumplido con la obligación escolar.
- h. Si fuere casado, certificado de matrimonio.
- i. Certificado de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.

- j. Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional a que está acogido.
- k. Currículum Vitae.
- l. Certificado de situación militar al día en caso de ser hombre mayor de 18 años.
- m. Ficha de ingreso, la que se utilizará de forma interna para recabar voluntaria y oportunamente la información necesaria para asegurar la individualidad e identidad de cada persona como, por ejemplo, los pronombres con los que se sienta identificado/a.
- n. Lo anterior es sin perjuicio de las restantes exigencias que determine la Corporación, según el cargo o función a que postule el interesado

### **Trabajador/a extranjeros**

El/la Trabajador/a extranjero/a sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros/as. Lo que deberá ser debidamente acreditado.

**Artículo 4°:** La comprobación posterior, de que, para ingresar como Trabajador/a a la Corporación, se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N.º 1º del Código del Trabajo.

**Artículo 5°:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el/la Trabajador/a indicó en su solicitud de ingreso deberá presentarlo al Empleador - Unidad de personas, con las certificaciones pertinentes.

## **TITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 6°:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º y dentro de los 15 días a la incorporación del Trabajador/a, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia Trabajador/a. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, los contratos de trabajo que se encuentren vigentes al 01 de abril de 2018 deberán ser registrados en el sitio mencionado.

### **Artículo 7°:**

Los menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, y siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno

o a la falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, el Inspector del Trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.

**Artículo 8°:** El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del/a Trabajador/a; fecha de nacimiento e ingreso del/a Trabajador/a.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la Corporación existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que se acordasen de mutuo acuerdo, la Corporación y el/la Trabajador/a

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

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

**Artículo 9°:** Para los o las Trabajador/es o Trabajador/as que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad o de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el Trabajador/a elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el Trabajador/a.

5. La circunstancia de haberse acordado que el Trabajador/a a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teleTrabajador/a se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el Trabajador o Trabajador/a presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la corporación.

Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Artículo 10°:** La corporación promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los Trabajador/es y/o Trabajador/as y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

### **TITULO III: DEL HORARIO DE TRABAJO**

**Artículo 11°:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, dependiendo de cada caso en particular que se haya estipulado en sus contratos de trabajo o anexos respectivos.

Los tipos de jornada serán los siguientes:

Jornada completa: 40 horas semanales, a convenir entre el/la Trabajador/a y el empleador.

Jornada parcial: 30 horas semanales, a convenir entre el/la Trabajador/a y el empleador.

La corporación podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los/as Trabajadores/as, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten.

**Artículo 12°:** El/la Trabajador/a no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefatura directa.

**Artículo 13°:** El lapso destinado a colación, corresponde a 30 minutos como mínimo, pudiendo pactarse un lapso superior que no pueda prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la colación. Dicho periodo de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 14°:** De toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral deberá dejarse constancia en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo Trabajador/a.

La entrada y salida del personal se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del Trabajador/a

**Artículo 15°:** El empleador podrá pactar con el Trabajador o Trabajador/a, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N° 21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el Trabajador/a, en especial, respecto a su remuneración.

#### **TITULO IV: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS – JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO**

**Artículo 16°:** Los/as Trabajadores/as no podrán prestar servicios más allá del horario establecido, sin autorización expresa y por escrito de su superior jerárquico. En este sentido, será considerada una grave infracción a las obligaciones que impone el presente contrato de trabajo el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del Empleador.

Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 11 de este 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.

Asimismo, podrá excederse la jornada ordinaria cuando ello sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Corporación, o cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o para impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En estos eventos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, las horas trabajadas en exceso se considerarán extraordinarias y se pagarán con el recargo legal correspondiente.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el o los/as Trabajador/es y autorizadas por el empleador.

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de la Corporación y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 17°:** 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. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se

originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.

**Artículo 18°:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida o antes de su horario de entrada, sin la autorización de su Jefatura Directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Trabajador o Trabajador/a y autorizada por el empleador.

#### **TRABAJADORES O TRABAJADOR/AS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA**

**Artículo 19°:** Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.

**Artículo 20°:** Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del Trabajador/a exceptuado de limitación de jornada. Estos Trabajador/es o Trabajador/as no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la Corporación y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

#### **JORNADA PARCIAL**

**Artículo 21°:** Los Trabajadores o Trabajador/as que fuesen contratados por la Corporación con jornada a tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

### **TÍTULO V: REGISTRO DE ASISTENCIA**

**Artículo 22°:** Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los Trabajador/aes, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el Trabajador o Trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

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

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

**Artículo 23°:** También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un Trabajador o Trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefatura directa.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante la jefatura respectiva.

**Artículo 24°:** El Trabajador o Trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la Corporación con posterioridad al término de su jornada.

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

## **TITULO VI DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS**

**Artículo 25°:** Los días domingo y aquellos que la Ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por Trabajadores/as de la Corporación, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar la Corporación exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo en forma que incluya los días domingos y festivos. Los Trabajadores/as que presten servicios en domingos y festivos, tendrán derecho a los días de descanso que correspondan de acuerdo a lo pactado en su contrato de trabajo y en la legislación vigente.

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

## **TITULO VII DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 26°:** Los/as Trabajadores/as con más de un año de servicio contratados, tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el Reglamento.

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

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

**Artículo 27°:** Todo/a Trabajador/a 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 anteriores.

**Artículo 28°:** Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 29°:** El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio, el que debe ser solicitado con al menos 5 días hábiles de anticipación a su jefatura directa para luego informar al área de Gestión de Personas para efectos administrativos.

El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de 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 30°:** Sólo si el/la Trabajador/a teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Corporación, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

## **TITULO VIII PERMISOS Y LICENCIAS MÉDICAS**

### **DE LAS LICENCIAS MÉDICAS**

**Artículo 31°:** La licencia médica es el derecho que tiene un Trabajador/a dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano dentista o matrona.



El Trabajador o Trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo dará aviso a la Corporación, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del Trabajador o Trabajadora entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

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

Plazos de presentación de una licencia médica: los Trabajadores/as deberán presentar las licencias médicas a la Corporación dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica.

**Artículo 32°:** La Corporación entregará un beneficio que subsidiará los 3 primeros días de las licencias médicas inferior a 11 días, para Trabajadores/as con contrato indefinido y con antigüedad mínima de 1 año. Las licencias superiores o igual a 11 días no estarán sujetas a este subsidio.

Ante el rechazo de una licencia médica, si el Trabajador/a está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si el/la Trabajador/a es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

**Artículo 33°:** La Corporación Cultural Balmaceda Arte Joven podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al Trabajador/a enfermo en su domicilio. Asimismo, la Corporación podrá verificar que el Trabajador/a dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

#### **Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años.**

**Artículo 34°:** Los padres y las madres Trabajadores/as de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden 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, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el Trabajador o la Trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al Trabajador o Trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

## DE LOS PERMISOS

**Artículo 35°:** Por Servicio Militar, los/as Trabajadores/as que salgan a cumplir con el Servicio Militar 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 después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el/la Trabajador/a esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

**Artículo 36°: Por controles preventivos de salud.** Las Trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los Trabajadores mayores de cincuenta, 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. (Artículo 66 bis del Código del Trabajo)

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

Para el ejercicio de este derecho, los/as Trabajadores/as 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/as Trabajadores/as 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/as Trabajadores/as estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

### **Por maternidad**

**Artículo 37°:** Las Trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos periodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

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

En los casos que, la Trabajadora o el Trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de

protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

**Artículo 38°: Permiso Postnatal Parental.** 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 conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

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

Para obtener este beneficio, la Trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la Trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la Trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la Trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La Trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son Trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

#### **Otros beneficios vinculados a la maternidad**

**Artículo 39°:** De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más Trabajadoras. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre Trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Corporación, ésta no tendrá obligación de pagar a la Trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

**Artículo 40°:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la Trabajadora gozará de fuero laboral. En caso

de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

### **Por nacimiento de un hijo**

**Artículo 41°:** El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.

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

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante, cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos, incluido el período establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

### **Por enfermedad grave de hijo menor de un año**

**Artículo 42°:** Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre Trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que el respectivo servicio determine de conformidad a lo dispuesto en el artículo 198 del Código del Trabajo. En el caso que ambos padres sean Trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

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

## **Por accidente o enfermedad grave de hijo menor de 18 años**

**Artículo 43°:** Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre Trabajadora tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del Trabajador o Trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.

Si el padre y la madre son Trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.

El tiempo no trabajado deberá ser restituído por el Trabajador o Trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del Trabajador/a, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el Trabajador/a cesare en su trabajo por cualquier causa.

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del Trabajador o Trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el Trabajador o la Trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 199 bis del Código del Trabajo.

**Artículo 44°:** Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la Trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas Trabajadoras y Trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

## **Por fallecimiento.**

**Artículo 45°:** De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 66), en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo Trabajador/a tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del Trabajador/a. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El Trabajador o Trabajadora al que se refiere el inciso primero de este Artículo (37°) gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de Trabajador/aes cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo 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.

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

**Artículo 46°: Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC)** Todo Trabajador o Trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, 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 o Trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El Trabajador o Trabajadora 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 o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación

**Artículo 47°: Permiso para voluntarios del Cuerpo de Bomberos.** (Artículo 66 ter del Código del Trabajo) Los Trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

**Artículo 48°: Días administrativos.** La Corporación dará como beneficio 3 días Administrativos anuales y no acumulables, los cuales deberán ser utilizados en las siguientes situaciones:

- Cita Medica
- Tramite Personal
- Otros con carácter de urgente y personal.

Estos serán acordados previamente con su jefatura directa y utilizados como día completo y remunerado, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Trabajador/a con Contrato Indefinido
- Antigüedad igual o mayor a 1 año
- No podrán solicitar días administrativos seguidos
- No se podrán solicitar antes y después de un feriado
- No se podrán solicitar en conjunto a un feriado legal (vacaciones)

## TITULO IX INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

**Artículo 49°:** Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados, por escrito, a la jefatura que corresponda a la Dirección o a la Administración.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de quince días contados desde su presentación.

## TITULO X DE LAS REMUNERACIONES

**Artículo 50°:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que deba percibir el Trabajador/a del empleador por causa del contrato de trabajo.

Constituyen remuneración, otras, las siguientes:

- a) **sueldo, o sueldo base**, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.
- b) **sobresueldo**, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

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

## **TITULO XI: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACION DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES QUE PRESTEN UN MISMO TRABAJO AL INTERIOR DE LA CORPORACIÓN.**

**Artículo 51°:** La Corporación dará 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.

Todo Trabajador/a que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Jefatura directa o a la gerencia o a la unidad de personal respectiva.

El procedimiento de reclamo se registrará de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamentan y finalmente firma de quien presenta el reclamo y la fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, se reunirán para resolverlo y dar respuestas del mismo, el Jefatura respectivo, el Director del área y la unidad de personal respectiva.
- c) La respuesta deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al Trabajador/a a través de la Jefatura directa dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos, contados desde la presentación del reclamo.
- d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.
- e) En caso que el Trabajador/a no esté conforme con la respuesta dada por la Corporación, podrá efectuar una denuncia judicial, de acuerdo al procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos **485** al **495** del Código del Trabajo.

## **DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADOR/AES O TRABAJADOR/AAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 52°:** Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas



contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Corporación y en la prevención de conductas de acoso.

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en 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.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los Trabajadores o Trabajadoras de la Corporación.

Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como Trabajador o Trabajadora con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Para el caso que se integren personas con discapacidades, se propenderá a lo siguiente:

- a) Incorporar como valores y cultura de la Corporación, la integración e inclusión.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio Trabajador/a y de su ambiente laboral.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la Corporación, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e) Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los Trabajadores o Trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

**Artículo 53°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

## TÍTULO XII: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

**Artículo 54°:** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden 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 o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad. Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

### TITULO XIII: DE LAS OBLIGACIONES

**Artículo 55°:** Es obligación de los/as Trabajadores/as de la Corporación cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento que a continuación se señalan:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un Trabajador/a timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
- c) Ser respetuosos con sus colegas, independientemente de que ocupen funciones directivas y observar las orientaciones e instrucciones que impartan los/las directivas en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- d) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- e) Dar aviso de inmediato a su jefatura DIRECTA de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- f) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- g) Dar aviso dentro de 24 horas a la jefatura directa o de Personas 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 Corporación exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- h) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes de la Corporación.
- 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) Cooperar en la investigación de accidentes, sea a sí mismo o a otro Trabajador/a o Trabajador/aa.
- l) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la institución, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- m) Cumplir y acatar las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la Corporación, en especial el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- n) Comunicar todo desperfecto en los medios de trabajo que pudieren afectar la seguridad personal o grupal.
- o) Participar en las actividades organizadas o gestionadas por la Corporación que tengan como fin la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, si su cargo lo requiere.
- p) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la Corporación le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.

## TITULO XIV DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 56°: Se prohíbe a los Trabajadores/as de la Corporación:

- a) Trabajar sobre tiempo sin autorización previamente escrita por jefatura directo.
- b) Ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefatura directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas o instituciones que desarrollen análogas funciones a las de la Corporación.
- f) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Corporación cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- g) Desarrollar, durante las horas de trabajo, y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- h) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la Corporación, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los Trabajador/aes.
- i) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo no destinados para ello.
- j) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo, salvo en los casos en que su consumo sea autorizado por el empleador en actividades recreativas excepcionalmente organizadas por la Corporación.
- k) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar y apuestas, en las oficinas o lugares de trabajo.
- l) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al Jefatura inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- m) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro Trabajador/a.
- n) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquina u otros sin la previa autorización por escrito de su jefatura directo.
- o) No identificarse al ingreso de cualquier dependencia de los lugares de trabajo.
- p) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas, agresión física, verbal y acoso.
- q) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- r) No cumplir el reposo médico.
- s) Vender y/o prestar sus Elementos de Protección Personal (Ej.: Zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.)
- t) El mal uso de artículos de Escritorio, Aseo y Cafetería.
- u) El mal uso de Equipamiento, Maquinaria y Herramientas de propiedad de la Corporación.

## TÍTULO XV INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

### Definición:

**Artículo 57°:** 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, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tales como propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

El acoso sexual se considera una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Corporación.

Serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a. Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro Trabajador/a, palmadas en el cuerpo, etc.
- b. Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c. Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

### PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN POR ACOSO

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la

ocupación. Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No revictimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se

deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

**Artículo 58º:** Todo trabajador/a de la Corporación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la Ley o este Reglamento, tiene derecho a denunciarlos, ya sea de manera verbal o por escrito, a la Dirección Ejecutiva de la Corporación, Administración o la Inspección del Trabajo competente, según prefiera. Si la denuncia se hiciera de manera verbal, la persona a cargo de tomar la denuncia deberá levantar un acta con esta y deberá ser firmada por el o la trabajador/a denunciante. En caso que la persona denunciante quiera realizar su denuncia directa en la Corporación, existe un correo electrónico destinado para estos efectos: [confidencial@baj.cl](mailto:confidencial@baj.cl)

**Artículo 59º:** La denuncia deberá indicar el nombre de la persona denunciante, sus apellidos y número de cédula de identidad, el cargo que ocupa en la Corporación; unidad donde se desempeña; el vínculo organizacional que tiene con la persona denunciada, 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 o la denunciante. En todo caso, la Corporación deberá informar a la persona denunciante que puede hacer la denuncia tanto en la Corporación como en la Inspección del Trabajo respectiva, a su elección.

Si la denuncia realizada por el trabajador o trabajadora revistiere caracteres de delito, deberá la Corporación informarle los canales de denuncia que posee el Ministerio Público, Carabineros de Chile o la Policía de Investigaciones de Chile, proporcionándole todas las facilidades para realizar dicha denuncia.

Interpuesta la denuncia, la Corporación deberá derivar al trabajador o trabajadora denunciante al programa de atención temprana dispuesto por la Asociación Chilena de Seguridad.

En caso de que la denuncia involucre trabajadores subcontractados, de servicios transitorios o de proveedores de la Corporación, deberá esta informar dicha denuncia, inmediatamente, a los representantes legales de las empresas correspondientes.

**Artículo 60º:** Recibida la denuncia, la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, a través de la Administración – Unidad de Personas, o quien designe la Dirección Ejecutiva, adoptará inmediatamente las medidas de resguardo necesarias respecto de 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 caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**Artículo 61º:** La Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación. La decisión adoptada por la Corporación deberá ser informada por escrito y de inmediato a la o el denunciante.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, la Corporación deberá notificar a las partes, dentro del plazo de 2 días desde la recepción de la denuncia, en forma personal y reservada, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la Corporación decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Esta investigación deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. En ese sentido, el procedimiento llevado a cabo por la Corporación se guiará por los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

La persona a cargo de la investigación deberá tomar en especial consideración los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEALSM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados anteriormente, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe final contendrá:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la Corporación.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad y pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos, la indicación de correo electrónico y cédula de identidad. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo de la confidencialidad de los participantes.



- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N°1 artículo 160 del Código del Trabajo (acoso laboral), deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer sanciones establecidas en este Reglamento.

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección Ejecutiva de la Corporación a más tardar dentro de 20 días contados desde el inicio de la investigación. La Dirección Ejecutiva de la Corporación determinará las sanciones a aplicar, las cuales serán notificadas, junto con el informe de investigación concluido, en forma personal o por carta certificada a las partes dentro del plazo máximo de 2 días desde la recepción del Informe.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes en el plazo de 3 días siguientes al conocimiento del informe, 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 misma.

Este informe será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado.

**Artículo 62º:** La Corporación deberá esperar las sugerencias de la Inspección del Trabajo antes de imponer cualquier medida sancionatoria. Así, las observaciones de esta serán apreciadas por la Dirección Ejecutiva, quien deberá realizar los ajustes pertinentes al informe, el que será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibidas las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, la cual no podrá exceder de 15 días corridos contados desde la entrega del informe de la Inspección del Trabajo.

En todo caso, si pasado 30 días la Inspección del Trabajo no se ha pronunciado respecto a la investigación, deberá la Corporación imponer las medidas sancionatorias establecidas en su informe final, de inmediato.

**Artículo 63º:** En conformidad al mérito del informe, la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

**Artículo 64º:** El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Corporación. En esta, serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

## TÍTULO XVI: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

### Definición:

**Artículo 65º:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. El **Acoso Laboral** es contrario a la dignidad de la persona y debe entenderse por tal, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercido por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, será considerado como acoso laboral el denominado acoso sexista, el cual corresponde a aquellas conductas cuyo sentido o resultado es la generación de un ambiente hostil y ofensivo, a través del desprecio hacia una o más personas en razón de su género.

### Medidas de resguardo y sanciones del acoso laboral

**Artículo 66º:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

**Artículo 67º:** (Artículo 171 del Código del Trabajo) Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el Trabajador/a podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

El/la Trabajador/a deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

**Artículo 68°:** Si el/la Trabajador/a hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

**ARTÍCULO 68° bis:** Será contrario al respeto y la dignidad humana la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de sus servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros. El procedimiento de denuncia e investigación de estos hechos se llevará a cabo siguiendo las mismas reglas establecidas para el caso de acoso sexual, con la diferencia de que las medidas que deberá tomar la Corporación una vez finalizada la investigación estarán dirigidas a la no reiteración de la conducta constatada y la prevención de vulneraciones posteriores.

**ARTÍCULO 68 ter:** La Corporación deberá Informar semestralmente a todos los trabajadores, los canales que mantiene la Corporación para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

## **TITULO XVII: PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES**

**Artículo 69°:** El procedimiento de denuncia e investigación del acoso laboral y violencia en el trabajo seguirá las mismas reglas del Título XV del presente Reglamento.

## **TITULO XVIII: DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 70°:** (*Artículo 159° del Código del Trabajo*) El Contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes
- b) Renuncia del Trabajador/a, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del Trabajador/a.
- d) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El Trabajador/a que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más 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 título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el Trabajador/a prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 71°:** (*Artículo 160 del Código del Trabajo*) El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a) Falta de probidad del Trabajador/a en el desempeño de sus funciones.
  - b) Conductas de acoso sexual.
  - c) Vías de hecho ejercidas por el Trabajador/a en contra del empleador o de cualquier Trabajador/a que se desempeñe en la misma empresa.
  - d) Injurias proferidas por el Trabajador/a al empleador.
  - e) Conducta inmoral del Trabajador/a que afecte a la empresa donde se desempeña.
2. Negociaciones que ejecute el Trabajador/a dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del Trabajador/a a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual periodo de tiempo, asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del Trabajador/a que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del Trabajador/a, entendiéndose por tal:
  - a) La salida intempestiva e injustificada del Trabajador/a del lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecte a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los/las Trabajadores/as o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 72°:** *(Artículo 161.1 del Código del Trabajo)* 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 de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más Trabajadores/as.

**Artículo 73°:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del Trabajador/a, la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince le otorgará un certificado que expresará únicamente: Fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el Trabajador/a realizó. La Corporación avisará, asimismo, la cesación de los servicios del Trabajador/a a la Caja de Previsión que corresponda.

## **TITULO XIX: LEY DE LA SILLA**

**Artículo 74°:** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o Trabajadores/as. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los/as Trabajadores/as del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

## **TITULO XXI: SANCIONES Y MULTAS**

**Artículo 75°:** Las infracciones de los/las Trabajadores/as a las Disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación verbal del Jefatura inmediato en caso de faltas menos graves
- b) En caso de 3 reincidencias o faltas de mayor gravedad (las que serán categorizadas de acuerdo a lo referido en el artículo 56°, se amonestará por escrito por el Jefatura Superior que tenga poder de administración. Quedando a criterio de este el envío de copia de la amonestación a la Inspección del Trabajo.
- c) Multa del 25% de la remuneración diaria.

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

## TÍTULO XXI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

**Artículo 76°:** La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A *“es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un Trabajador/a para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con Trabajador/aes bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

*Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de Trabajador/aes a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.*

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los Trabajador/aes involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 Trabajador/aes. Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los Trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de Trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

## TÍTULO XXII NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

### A. PREÁMBULO

**Artículo 77°:** Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, las que tendrán el carácter de obligatorias

para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley 16.744:

"Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los Trabajador/aes a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los Trabajadores/as que no utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Corporación tenga para los/las Trabajadores/as o de los servicios de bienestar social.

### **LLAMADO A LA COLABORACIÓN**

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la Corporación debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Corporación llama a todos sus Trabajadores/as a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugerir ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones.

## **B. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 78º: Definiciones**

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un Contrato de Trabajo, en Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince y por los cuales percibe una remuneración.
- b) Jefatura directa:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla.
- c) Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del Trabajador/a.
- d) Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el Trabajador/a y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos N°5º y N°7º de la Ley 16.744.
- e) Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).
- f) Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos 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/a se dirigía al ocurrir el siniestro. (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).

**g) Enfermedad profesional:** La causa de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).

**h) Organismo administrador del seguro:** Para los/las Trabajadores/as de la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, corresponde a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

**i) Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Se compone de tres representantes patronales y de tres representantes laborales destinados a preocuparse de los problemas de higiene y seguridad en el trabajo en conformidad con el Decreto 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.

**j) Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el Trabajador/a.

**k) Equipos de Protección Personal:** Conjunto de elementos o elementos destinados a proteger al Trabajador/a contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.

## Artículo 79º Hospitalización y Atención Médica

La institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley 16.744 para con el personal de la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince es la Asociación Chilena de Seguridad.

Las jefaturas directas, definidas en el Artículo Nº 78 letra b), de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

- a) Instruir a su personal para que trabajen con seguridad.
- b) Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- c) Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- d) Verificar el uso de vestuario de trabajo y equipo de protección personal.
- e) Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.
- f) Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

**Artículo 80º:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse, sin embargo, excepcionalmente, el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no corresponda, sólo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Asociación Chilena de Seguridad, a fin de que tome las providencias del caso.



## Artículo 81°: De la Notificación del Accidente del Trabajo

Todo/a Trabajador/a que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefatura inmediato o en su defecto al Jefatura Administrativo o Encargado de Personas.

Si el/la accidentado/a no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier Trabajador/a que lo haya presenciado.

De acuerdo con el Art. 74 del Decreto 101 (Ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido; al no hacerlo así se puede perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes.

- a) El Encargado será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario correspondiente.
  
- b) **Accidente de trayecto:**  
La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada 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.

## Artículo 82°: Investigación de los Accidentes

- a) Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Administración – Unidad de Personas y al Comité Paritario de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.
- b) Todo Trabajador/a está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefatura directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero aún en el caso de que este no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Administración, Jefaturas de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro (Achs) lo requieran.
- d) El Jefatura inmediato del accidentado, deberá informar al 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 Seguridad para su estudio y análisis.

## Artículo 83°: De los Comités Paritarios

### Organización, elección y funcionamiento

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad compuestos por representantes de los Trabajador/aes y representantes de Balmaceda Doce Quince, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744 serán obligatorias para la empresa y los Trabajador/aes.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los Trabajador/aes (con igual número de suplentes).
- d) La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comité Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

**Artículo 84°:** En caso que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de prevención de riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123 que Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

### Artículo 85°: Funciones de los Comités Paritarios

- a) Asesorar e instruir a los Trabajador/aes para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de Balmaceda Doce Quince como de los Trabajador/aes, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la Empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador/a.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.

- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los Trabajador/aes en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

## C. OBLIGACIONES

**Artículo 86°: Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:**

- a) Todo Trabajador/a que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefatura directo o a quién lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo. El Decreto 101, del reglamento general de la ley, dispone en el Artículo N°71 que las denuncias de accidentes del trabajo deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes a ocurrido el hecho.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla a la jefatura directa del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola a la Unidad de Personas.
- c) Las investigaciones de los Accidentes del Trabajo tienen como propósito descubrir las causas que originaron el accidente a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.
- d) Todo Trabajador/a está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince. Deberá avisar a su jefatura directa cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un Trabajador/a, aún en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciales, cuando la jefatura directa, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- e) Todo Trabajador/a que sufra un accidente de trayecto además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7° DS. 101) deberá acreditar su ocurrencia, mediante el respectivo parte de carabineros (a petición del Tribunal Competente) u otros medios igualmente fehacientes, para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
  - La propia declaración del lesionado.
  - Declaración de testigos.
  - Certificado de Atención de Posta u Hospital.
- f) Todo Trabajador/a deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la empresa. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.

- g) Todo Trabajador/a que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefatura directo para que adopte las medidas que procedan. Especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el Trabajador/a deberá dar cuenta a su jefatura directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- h) El Trabajador/a que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa, sin que previamente presente un certificado de "Alta" dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad de la jefatura inmediata.
- i) Todo Trabajador/a deberá dar aviso a su jefatura inmediato o a cualquier ejecutivo de la empresa de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anormalidad es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente a equipos o las personas.
- j) Todo Trabajador/a deberá conocer:
  - La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.
  - La forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- k) Todo Trabajador/a que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefatura inmediato y a todos los Trabajador/aes que se encuentren cerca.
- l) Dada la alarma de incendio, el Trabajador/a se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en la empresa para estos casos.
- m) Todo Trabajador/a deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para la Corporación.
- n) Todo Trabajador/a deberá usar en forma obligada los uniformes y elementos de protección que la empresa proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
- o) En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente deberá avisar a la empresa, a objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- p) Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la empresa.

## D. PROHIBICIONES

### Artículo 87°: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Reparar, desarmar o desarticular equipamientos y/o instrumentos de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
- b) Si detectara fallas en estas, es obligación del Trabajador/a informar de inmediato a su jefatura directa, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico evitando así mayor deterioro.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponde para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, instrumentos, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- v) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, reglamentos o propagandas, comercial o promocional que la corporación haya colocado en sus dependencias u otras.
- k) Romper, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que la Corporación publique para conocimiento o motivación del personal.
- l) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- m) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria u equipo alguno, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará la jefatura de especialidad en forma escrita.
- n) Prohíbese manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria/equipo si se está en estado de intemperancia, en condiciones físicas dudosas o bajo el efecto de drogas o estupefacientes.
- o) Prohíbese el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.

## **E.- PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES LABORALES**

### **Artículo 88°: (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 Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

### **Artículo 89°: (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.

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 16.744**

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

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el Trabajador/a afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el Trabajador/a en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago. En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social 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/a 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.

#### **F.- D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio.**

**Artículo 90º** (Art. 71 D.S. 101). - En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los/as Trabajadores/as que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda (ACHS).
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.

c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el Trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al Trabajador/a accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el Trabajador/a podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el/la Trabajador/a pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de Trabajador/aes con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 91º** (Art. 72 D.S. 101). - En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los/las Trabajadores/as o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los Trabajador/aes los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber Trabajador/aes afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del Trabajador/a así lo sugiera.



b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el Trabajador/a o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

c) Si un Trabajador/a manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al Trabajador/a inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el Trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al Trabajador/a y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f) Al momento en que se le diagnostique a algún Trabajador/a o ex-Trabajador/a la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los Trabajador/aes alguna enfermedad profesional.

**Artículo 92º (Art. 73 D.S. 101).** - Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 63 y 64 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL Nº 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL Nº 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremi la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.

c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el Trabajador/a guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del Trabajador/a deberá extender la “Orden de Reposo Ley 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.

e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el Trabajador/a realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del Trabajador/a accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral” la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el Trabajador/a está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

i) 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.

**Artículo 93º (Art. 74 D.S. 101).** - Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - “Base de Datos Ley 16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los Trabajador/aes, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley Nº 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia

**Artículo 94º (Art. 75 D.S. 101).** - Para los efectos del artículo 58 de la Ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “Alta Médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por “Alta Médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**Artículo 95º (Art. 76 D.S. 101).** - El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades

permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

b) Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del Trabajador/a o de la entidad empleadora.

c) Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d) Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e) Tratándose de accidentes de Trabajadores/as de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.

Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f) Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el Trabajador/a.

h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.

**Artículo 96º** (Art. 76 bis D.S. 101). - Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho Trabajador/a del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La Compin o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

**Artículo 97º** (Art. 77 D.S. 101) La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 98º** (Art. 78 D.S. 101). - La Comisión funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.

**Artículo 99º** (Art. 79 D.S. 101). - La Comisión tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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 a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

**Artículo 100º** (Art. 80 D.S. 101). - Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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 101º** (Art. 81 D.S. 101). - El término de 90 días hábiles establecidos 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 el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 102º** (Art. 82 D.S. 101). - Para la designación de los representantes médicos de los Trabajador/aes y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley Nº 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de Trabajador/aes y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso que las referidas organizaciones de Trabajador/aes y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.

**Artículo 103º** (Art. 83 D.S. 101). El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la Comere, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley, uno de los cuales la presidirá.

**Artículo 104º** (Art. 84 D.S. 101). - Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista injustificadamente a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendarios continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la Comere serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

**Artículo 105º** (Art. 85 D.S. 101). - La Comisión sesionará según calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la Comere deberá citar a las sesiones, al respectivo organismo administrador y/o a la empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el Trabajador/a.

**Artículo 106º** (Art. 86 D.S. 101). - La Comisión deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

**Artículo 107º** (Art. 87 D.S. 101). - Los miembros de la Comisión gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales

**Artículo 108º** (Art. 88 D.S. 101). - El Secretario de la Comisión tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la Comere, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

**Artículo 109º** (Art. 89 D.S. 101). - Los gastos que demande el funcionamiento de la Comisión serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo

establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

**Artículo 110º** (Art. 90 D.S. 101). - La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión:

a) en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley 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 79º.

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

**Artículo 111º** (Art. 91 D.S. 101). - El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77º de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 112º** (Art. 92 D.S. 101). - La Comisión y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

**Artículo 113º** (Art. 93 D.S. 101). - Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

**Artículo 114º** (Art. 94 D.S. 101). - Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80º de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

G.- DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (DS. 40, TITULO VI)

**Artículo 115º.**- La Corporación tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores/as 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 de cada empresa.

Especialmente deben informar a los Trabajadores/as acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación

de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptarse para evitar tales riesgos.

La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus Trabajador/aes los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación. Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N° 40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los Trabajador/aes, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los Trabajador/aes.

## Riesgos psicosociales y generales

**Artículo 116°:** El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, fue aprobado por resolución exenta n°336, el 12 de junio de 2013. Comenzó a regir desde el 01 de septiembre del 2015 para todos los rubros. La Corporación, con la finalidad de proteger la persona y dignidad de cada uno de los Trabajador/aes, se obliga a:

- En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los Trabajador/aes a los riesgos psicosociales, la Corporación se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los Trabajador/aes de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.



## Riesgos Psicosociales

Riesgos de	Consecuencias	Medidas Preventivas
Riesgo psicosocial en el trabajo	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Crear un equipo de riesgos psicosociales pudiendo ser el CPHS.</li> <li>- Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta.</li> <li>- Aplicar cuestionario CEAL-SM/SUSESO, considerando las siguientes dimensiones:               <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones).</li> <li><b>b)</b> Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el Trabajador/a, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo).</li> <li><b>c)</b> Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa).</li> <li><b>d)</b> Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros).</li> <li><b>e)</b> Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas en el trabajo, carga de trabajo doméstico.</li> </ul> </li> <li>- Insertas las respuestas en el corrector del MINSAL.</li> <li>- Determinar el nivel de riesgo y planificar acciones de control.</li> </ul>
Riesgo psicosocial en el trabajo	Estrés crónico ("Burnout"). Riesgos psicosociales (presión emocional, ausencia de apoyo social, malas relaciones)	Distribuir claramente las tareas y competencias del equipo, marcando prioridades para evitar posibles roces y conflictos entre las personas integrantes del equipo.

	personales, sobrecarga laboral percibida)	<p>Establecer espacios de discusión y mediación para aclarar conflictos en el trabajo.</p> <p>Dar la oportunidad de que el trabajador disponga de un servicio de apoyo psicológico.</p> <p>Proporcionar entrenamiento para el manejo y gestión emocional y en habilidades de autocontrol.</p> <p>Implantar estrategias de apoyo grupal.</p> <p>Fortalecer capacidades de liderazgo a Jefaturas.</p>
--	---	---

**Riesgos generales:**

<b>Tareas y/o Actividades Principales. Riesgo</b>	<b>Consecuencias / Peligros / Riesgos Inherentes</b>	<b>Medidas de Prevención y/o de Control</b>
Circulación por las instalaciones	Tropiezos, caídas al mismo nivel, caídas a distinto nivel (escaleras). Esguinces, heridas, fracturas, contusiones, lesiones múltiples.	<p>Mantener una estricta Limpieza en pasillos- pisos escaleras y patios.</p> <p>Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante</p> <p>Verificar periódicamente el estado en que se encuentran estos lugares y corregir las deficiencias.</p> <p>Utilizar depósitos de basura ubicados en lugares adecuados.</p> <p>Instruir y motivar a los funcionarios y usuarios en la adopción de comportamientos seguros, dentro y fuera del establecimiento, especialmente en las horas de entrada y salida.</p> <p>Utilizar pasamanos escaleras.</p> <p>Mantener las zonas de tránsito libres de obstáculo,</p>

		derrames de líquidos u otro elemento que pueda producir tropiezos o resbalones. No correr dentro del establecimiento, oficina y escaleras.
Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que está cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa
Utilización de maquinarias menores, o de bajo riesgo, como son: computadores, fotocopiadoras, destructoras de documentos, etc.	Atrapamiento con parte móviles y engranajes, electrocución	Las partes peligrosas como son rodillos, engranajes, ejes, etc. deben estar cubiertos por una carcasa de protección, que siempre debe estar instalada. Asimismo, las conexiones eléctricas deben estar adecuadamente instaladas y en óptimas condiciones.
Almacenamiento de material en estanterías.	Caída de materiales, desplome o derrumbe.	Estabilidad de armarios, estanterías y archivadores. Pueden asegurarse mediante anclaje entre sí o a la pared.
Trabajo con computador	Problemas músculo esqueléticos.	Altura del escritorio en relación a la silla, ha de estar calculada de tal forma que, apoyando la mano sobre la mesa, su antebrazo quede en posición horizontal. Los pies deben apoyarse perfectamente en el piso. El respaldo de la silla deberá ser recto y graduable en altura. Descanso 5 minutos por cada 20 de labor. (inciso 2º del artículo 28 del Código)

Uso continuado de la voz	Laringitis profesional con afonía.	No forzar la intensidad de la voz. Respirar correctamente. No exponerse a factores irritantes de las cuerdas vocales, como el alcohol, ambientes secos y calientes o cambios bruscos de temperatura. Capacitación sobre el cuidado de la voz.
Labores de oficina (trabajo repetitivo)	Problemas ergonómicos, problemas visuales.	Capacitación en el cumplimiento en ítems legales aplicables. Equipos e instalaciones adecuadas para la labor. Técnicas ergonómicas aplicables. Instalaciones de trabajo adecuadas. Postura adecuada al realizar su trabajo. Iluminación adecuada.
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Conocer y utilizar el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes) Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga <sup>1</sup> , dispuesto por su empresa
Golpes	Contusiones, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales, mantener ordenado el lugar de trabajo, mantener despejada la superficie de trabajo.
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 Db en la jornada
Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	Heridas, fracturas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de

<sup>1</sup> Ley N° 20.001; 2005; Regula el Peso Máximo de Carga Humana

		seguridad. Utilizar manillas al cerrar cajones de kardex o escritorios.
Cortes y punzaciones	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras Tetanización Fibrilación Ventricular	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento No recargue las instalaciones eléctricas.
Radiación ultravioleta por exposición solar <sup>2</sup>	Eritema (quemadura solar en la piel) Envejecimiento prematuro de la piel Cáncer a la piel Queratoconjuntivitis	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía Realizar trabajos, idealmente bajo sombra. Usar protector <sup>3</sup> 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. Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

<sup>2</sup> La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Se considera expuesto a radiación ultravioleta, a aquel Trabajador/a que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

<sup>3</sup> Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. - Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006

		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta <sup>4</sup> informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición <sup>5</sup>
--	--	---

### Riesgos por traslado:

Tareas y/o Actividades Principales. Riesgo	Consecuencias / Peligros / Riesgos Inherentes	Medidas de Prevención y/o de Control
Desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo y viceversa	Accidente de trayecto, atropello, lesiones traumáticas o muerte	Seguir las normas de tránsito de peatones y conductores establecidos en la Ley de Tránsito.

4 Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta. Artículo 18, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006

5

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1	NO NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR</li> </ul>
2		
3	NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MANTENGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA</li> <li>• USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCION SOLAR Y SOMBRERO</li> <li>• USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A</li> </ul>
4		
5		
6		
7		
8	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DIA</li> <li>• BUSQUE LA SOMBRA</li> <li>• SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO</li> <li>• USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.</li> </ul>
9		
10		
11		

		<p>Cruzar en esquinas y pasos de cebras.</p> <p>Respetar los semáforos.</p> <p>Mirar para ambos lados antes de cruzar.</p> <p>No transitar a pie por la calzada, use las veredas.</p> <p>No cruzar la calzada por detrás de vehículos estacionados o sin visibilidad</p> <p>No subir ni bajar de vehículos en movimiento o por el lado que da hacia la calzada</p>
<p>Uso de bicicleta para traslado</p> <p>Atropello</p>	<p>Caídas</p> <p>Contusiones</p> <p>Fracturas</p> <p>Incapacidades</p>	<p>El trabajador tiene que tener la bicicleta en buen estado con sus frenos y reflectantes en óptimas condiciones.</p> <p>El trabajador debe transitar en bicicleta con su casco y chaleco reflectante.</p>

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

### **TITULO XXIII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

**Artículo 117°:** Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno, deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de SSO y MA de la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

De acuerdo a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que *“el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un Trabajador/a y una empresa de servicios transitorios se*

*obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”.*

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

*“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del Trabajador/a. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.*

*Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el Trabajador/a prestará servicios”.*

**Artículo 118°** La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que *“la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.*

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

## **TITULO XXIV DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

**Artículo 119°:** De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince proporcionará gratuitamente a sus Trabajadores/as todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.

**Artículo 120°:** Es responsabilidad exclusiva del Trabajador/a mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

## **TITULO XXV DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA. LEY N° 20.001**

**Artículo 121°:** La Corporación velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos.



La Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince procurará los medios adecuados para que los Trabajadores/as reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos

**Artículo 122°:** La Corporación procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

**Artículo 123°:** Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

**Artículo 124°:** Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

**Artículo 125°:** Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

## **TITULO XXVI SANCIONES**

**Artículo 126°:** El reglamento contemplará sanciones a los/as Trabajadores/as 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 diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157° del Código del Trabajo.

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

## **TITULO XXVII DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 127°:** El presente Reglamento entrará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la empresa por intermedio de las organizaciones sindicales a que están afiliados y del Delegado del Personal.

De este Reglamento se entregará a cada Trabajador/a un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime introducir a futuro en este reglamento se entenderán incorporadas a su texto, previa publicación, por tres días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

El Trabajador/a queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud y del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

## **TÍTULO XXVIII: RESPONSABILIDADES DE LAS JEFATURAS DIRECTAS**

**ARTÍCULO 128°:** Será responsabilidad de las Jefaturas directas, velar por el cumplimiento por parte de sus Trabajadores/as, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en la empresa, ya sea, por este reglamento o por la Asociación Chilena de Seguridad.

## **TÍTULO XXIX: ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 129°:** La Ley 21.220 modificó el artículo 22 del Código del Trabajo e incorporó un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O”.

Definición: El artículo 152 quáter G, define el trabajo a distancia como aquel en que el/la Trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**ARTÍCULO 130°:** Los Trabajadores/as que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro Trabajador/a, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

**ARTÍCULO 131°:** El empleador/a respecto al Trabajador/a acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los Trabajador/aes, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del/la Trabajador/a o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al Trabajador/a el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al Trabajador/a, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros Trabajadores/as, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

La evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador/a deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

**ARTÍCULO 132º:** El Trabajador/a no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 50 y 42, del Decreto Supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos. Tampoco podrá ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

**ARTÍCULO 133º:** Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir los siguientes temas:

Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.

Efectos a la salud de la exposición vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un Trabajador/a que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Proporcionar a sus Trabajadores/as, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

**ARTÍCULO 134º:** Será obligación de la Corporación realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas, y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

**ARTÍCULO 135°:** Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los Trabajadores/as, deberá prescribir al empleador/a la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el Trabajador/a, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

**Artículo 136°:** Obligaciones de los/las Trabajadores/as acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.

Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

**Artículo 137°:** Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los Trabajadores/as, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el Trabajador/a, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

## TÍTULO XXX ANEXOS

### ANEXO 1

#### MATERIAS RELATIVA AL TABACO

**Artículo 138º:** La **Ley 20.105**, que modifica la **Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco**, establece en su **Art. 10º** “Se prohíbe fumar en los siguientes lugares incluyendo los patios y espacios al aire libre interiores:

- a. Establecimientos de educación, prebásica, básica y media.
- b. Recintos donde se expenda combustible.
- c. Aquellos en que se fabriquen, procesen o depositen, manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- d. Medios de transporte de uso público o colectivo.
- e. Ascensores.

**Artículo 139º:** La **Ley 20.105**, que modifica la **Ley 19.419 En Materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco**, establece en su **Art. 11º** “Se prohíbe fumar en los siguientes lugares salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Al interior de los recintos o dependencias de los Órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior.
- b. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- c. Aeropuertos y terrapuertos.
- d. Teatros cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- e. Gimnasios y recintos deportivos.
- f. Centros de atención y prestación de servicios abiertos al público en general.
- g. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el Artículo 10 de la Ley 20.105 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados”.

**LEY Nº 20.660 Publicada en el Diario Oficial de 08.02.13**

**MODIFICA LEY Nº 19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO**

**Artículo 140º:** Introdúzcanse las siguientes modificaciones en la ley N°19.419, que Regula Actividades que Indica Relacionadas con el Tabaco:

- *“Productos de tabaco: los productos preparados totalmente o en parte utilizando como materia prima hojas de tabaco y destinados a ser fumados, chupados, mascados o aspirados;.*
- *Espacio interior o cerrado: Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal.*

*Se prohíbe la venta de estos productos en aquellos lugares que se encuentren a menos de cien metros de distancia de los establecimientos de educación básica y media. La distancia se medirá desde cada puerta de acceso de los respectivos establecimientos, por aceras, calles y espacios de uso público.”.*

*Se prohíbe la venta de productos de tabaco al interior de los establecimientos de salud, sean públicos o privados.*

*Los envases de cigarrillos deberán expresar clara y visiblemente en una de sus caras laterales los principales componentes de este producto en los términos establecidos por el Ministerio de Salud.*

*Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:*

*a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.*

*b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:*

- *Establecimientos de educación parvularia, básica y media.*
- *Recintos donde se expendan combustibles.*
- *Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.*
- *En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.*
- *Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:*

*a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.*

*b) Aeropuertos y terrapuertos.*

*c) Teatros y cines.*

- d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

*Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.*

*En los lugares de acceso público, se deberán exhibir advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles.”*

*“Los inspectores de la municipalidad respectiva también fiscalizarán el cumplimiento de esta ley, y denunciarán ante los tribunales señalados en el inciso precedente las infracciones que constaten.*

*El juez de policía local que corresponda será el facultado para imponer la sanción correspondiente, y contra su resolución procederán los recursos que franquea la ley. El procedimiento se sujetará a lo establecido en la ley N°18.287.”*

## ANEXO 2

### DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES/AS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

**Artículo 141º:** De acuerdo a lo que establece la **Ley N° 20096 sobre Mecanismos de Control Aplicable a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono**, en su **Título III De las medidas de difusión, evaluación, prevención y protección**, en su **Art. 19º** menciona *“Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184º del Libro II del Código del Trabajo y 67º de la ley N° 16.744, el empleador adoptará las medidas necesarias para proteger eficazmente a los Trabajador/aes cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”*

**Artículo 142º:** El Trabajador/a deberá conocer las medidas preventivas en la exposición a las radiaciones ultravioleta, de acuerdo a al índice de UV descritas a continuación.

INDICE UV	PROTECCIÓN	
1	No Necesita Protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puede permanecer en el exterior.</li> </ul>
2		
3	Necesita Protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día.</li> <li>• Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero.</li> <li>• Use gafas con filtro uv-b y uv-a</li> </ul>
4		
5		
6		
7		
8	Necesita Protección Extra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evite salir durante las horas centrales del día.</li> <li>• Busque la sombra.</li> <li>• Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero.</li> <li>• Use gafas con filtro uv-b y uv-a.</li> </ul>



# **CORPORACIÓN CULTURAL BALMACEDA DOCE QUINCE**

## **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Agosto 2024**

**RECIBIDO POR:**

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

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

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

Declaro haber recibido de la Corporación Cultural Balmaceda Doce Quince, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, asimismo lo declaro conocer.