



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

HIGIENE Y SEGURIDAD

VERSION	CREADO	REVISADO	AUTORIZADO
03-2017	DPTO. PRP	FRANCO MOYA NAVARRETE ING. EN PRP	CHRISTIAN DELLA MAGGIORA GERENTE GENERAL
01.2019	DPTO. PRP	FRANCO MOYA NAVARRETE ING. EN PRP	CHRISTIAN DELLA MAGGIORA GERENTE GENERAL



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Contenido

PREÁMBULO	6
PRIMERA PARTE.	7
TÍTULO PRIMERO.....	7
DEL PERSONAL AFECTO A ESTE REGLAMENTO.....	7
TÍTULO SEGUNDO.....	7
CONDICIONES DE INGRESO.....	7
TÍTULO TERCERO.....	8
DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	8
TÍTULO CUARTO.....	9
JORNADA DE TRABAJO Y TURNOS SEMANALES.....	9
TÍTULO QUINTO.....	10
HORAS EXTRAORDINARIAS	10
TÍTULO SEXTO.....	11
CONTROL DE ASISTENCIA.....	11
TÍTULO SEPTIMO.....	11
DE LAS REMUNERACIONES	11
TITULO OCTAVO	12
DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	12
TITULO NOVENO	18
DEL FERIADO ANUAL	18
TITULO DECIMO	19
DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS	19
TITULO UNDÉCIMO	25
DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	25
DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.....	29
DE LAS PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR	29
TITULO DUODECIMO	33



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS	33
TITULO DECIMO TERCERO.....	34
DEL TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO.....	34
TITULO DECIMO CUARTO	35
DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS Y CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO	35
CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO	35
TITULO DECIMO QUINTO	36
LEY N. 20.005, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	36
LEY 20.607, ACOSO LABORAL	38
LEY 20.609, DE LA DISCRIMINACION (LEY ZAMUDIO)	39
LEY N ° 20.422, NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	39
LEY N° 20.047, PERMISO PARENTAL	41
LEY N ° 20.769 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO	42
LEY N° 20.660	43
DE LOS AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO.....	43
HIGIENE Y SEGURIDAD	44
LEY 20.096, CAPA DE OZONO	44
NORMA TÉCNICA N.º 125 SOBRE PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO.....	48
DECRETO N.º 4,	49
LEY N° 20.949 (Modifica Ley N° 20.001)	51
DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.	51
RESOLUCION EX. 336.....	52
DECRETO N°157 (2005)	53
REGLAMENTO DE PESTICIDAS DE USO SANITARIO Y DOMESTICO	53
ALMACENAMIENTO.....	53
TITULO DECIMO SEXTO	60
DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION (LEY 20.123)	60
LEY 18.290 LEY DE TRÁNSITO	63
DE LOS CONDUCTORES Y DE LAS LICENCIAS.....	63



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

DE LAS REVISIONES DE LOS VEHÍCULOS, DE SUS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y DE LA HOMOLOGACIÓN	64
TÍTULO XVI	65
DE LA CONDUCCIÓN	65
DE LA VELOCIDAD	66
DE LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES	68
LEY 20.770 “LEY EMILIA”	72
MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE	72
SEGUNDA PARTE	79
REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	79
TITULO PRIMERO.....	79
DISPOSICIONES GENERALES	79
TITULO SEGUNDO.....	81
DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	81
TITULO TERCERO	87
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA.....	87
DE LOS CONTROLES DE SALUD.....	88
TITULO CUARTO	89
DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	89
RIESGOS LABORALES EN SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A	91
TITULO QUINTO.....	96
DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	96
TITULO SEXTO.....	96
PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES GRAVES O FATALES	96
OBLIGACIONES PARA PREVENCIÓN DE INCENDIOS	99
INVESTIGACIÓN DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES	101
TITULO SEPTIMO	102
SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	102
TITULO DECIMO	103
DE LOS COMITÉS PARITARIOS (DECRETO N°54, LEY 16.744)	103



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

TITULO DUODECIMO	104
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS	104
TITULO DECIMO TERCERO SALUD OCUPACIONAL	105
TITULO DECIMO QUINTO	105
TITULO DECIMO SEXTO	106
SUGERENCIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES	106
TITULO DECIMO SEPTIMO	106
RECOMENDACIONES BÁSICAS DE SEGURIDAD	106
TÍTULO DECIMO OCTAVO	107
VIGENCIA	107



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, EMPRESA SEGURIDAD INTEGRAL
TMI S.A**

PREÁMBULO

Nuestra Empresa Seguridad Integral TMI S.A, tiene la necesidad de adoptar normas internas de orden, higiene y seguridad para la adecuada protección de sus trabajadores, así mismo las obligaciones y prohibiciones que deben tener en conocimiento todo el personal que ingrese a la empresa, en relación a sus funciones, la permanencia, y desarrollo de actividades en las dependencias, establecimientos y /o sucursales de Empresa Seguridad Integral TMI S.A.

Teniendo la obligación de dar cumplimiento de las disposiciones que contiene su texto, sin perjuicio de lo que al respecto dispongan las disposiciones legales y reglamentarias actualmente vigentes o las que dicten en el futuro, y visto además, lo dispuesto en el Título III del D.F.L N.º 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 07 de Enero de 1944, que fija el texto refundido del Código del Trabajo, dando cumplimiento al artículo N° 153, lo indicado en el Artículo N.º 67, de la Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Decreto Supremo N° 40 sobre prevención de riesgos laborales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se procede a dictar el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

PRIMERA PARTE.
REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN.

TÍTULO PRIMERO

DEL PERSONAL AFECTO A ESTE REGLAMENTO.

Artículo 1°: Este Reglamento Interno de Orden regula obligaciones y prohibiciones a las que están sujetos los trabajadores y colaboradores en relación con sus labores, permanencia y desempeño en las dependencias de la empresa, establecimientos y /o sucursales a los que estén asignados, en cualquier lugar del territorio nacional.

Artículo 2°: En los casos no previstos por el presente Reglamento de Orden, se aplicarán las normas y disposiciones del Contrato Individual de Trabajo.

TÍTULO SEGUNDO.

CONDICIONES DE INGRESO.

Artículo 3°: La persona que postula a prestar servicios en Seguridad Integral TMI S.A., deberá presentar al Departamento de Personal, la siguiente documentación:

1. Cédula de Identidad. (Fotocopia)
2. Certificado de Nacimiento
3. Certificado de Antecedentes
4. Certificado de Situación Militar.
5. Certificados de Estudios o Título Profesional.
6. Finiquito último empleador.
7. Documento que acredite su afiliación a organismo previsional y de salud Vigente.
8. Fotografía tamaño carné, con nombre y número de Rut.
9. Documentos pertinentes para cobro de asignación familiar, si fuese acreedor a percibir ésta.
10. Aprobar con éxito los procedimientos de contratación, pruebas o exámenes de competencia o médicos que la empresa tenga establecido de acuerdo con la naturaleza de las funciones para las cuales postule.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 4°: Si la comprobación posterior de los informes de los documentos presentados durante la etapa de postulación dejará en evidencia que éstos son falsos o adulterados, se entenderá causal suficiente para poner término de inmediato al contrato de trabajo que pudiese haberse celebrado entre las partes.

TÍTULO TERCERO.

DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 5°: Aprobado el ingreso del postulante, dentro del plazo de 15 días de incorporado y empezado a prestar sus servicios, o de cinco días si se trata de contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a los 30 días, la empresa extenderá por escrito el Contrato Individual de Trabajo, el que contendrá a lo menos las estipulaciones que señala al art.10º del Código del Trabajo. La firma del contrato de trabajo impone al trabajador no solo las obligaciones contenidas en él, sino también, todas aquellas que consulta o emanen de la esencia o naturaleza de la relación laboral y de aquellas contempladas en el presente Reglamento y demás normas especiales vigentes en la Empresa y en el Código del Trabajo.

Artículo 6°: El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones

- a) Lugar y fecha de contrato
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, estado civil, domicilio, fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador a la empresa
- c) Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de presentarse
- d) Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo
- f) Plazo del contrato
- g) Demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse, además, según sea el caso, los beneficios adicionales que suministre la empresa, en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Artículo 7°: Las modificaciones del Contrato de Trabajo que acuerden las partes durante su vigencia, deberán contar por escrito y firmadas por ellas, ya sea al dorso de los ejemplares de este o en un documento anexo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Con todo, la actualización de las remuneraciones derivadas de reajustes periódicos, legales o convencionales, establecidos en contratos colectivos de trabajo o en fallos arbitrales se efectuará por lo menos una vez al año, en los ejemplares que mantenga en su poder la empresa y, en el del trabajador cuando éste solicite se estampen dichos reajustes en su ejemplar.

Artículo 8°: Si durante la vigencia del Contrato, los antecedentes personales del trabajador, consignados inicialmente en este documento, experimentasen algún cambio o modificación, éste deberá comunicarlo de inmediato al objeto de tomar nota y se proceda a su rectificación, en caso de ser pertinente. Especialmente deberá mantenerse permanentemente actualizada la dirección del trabajador, teléfonos y nombres de parientes o conocidos a quienes deba avisarse la ocurrencia de eventuales accidentes o problemas de salud que pudiesen afectar al trabajador durante su permanencia en el recinto de la empresa.

TÍTULO CUARTO.

JORNADA DE TRABAJO Y TURNOS SEMANALES.

Artículo 9°: El personal administrativo y de oficina que preste servicios en la empresa, tendrá una jornada semanal de 45 horas, la cual se distribuirá de lunes a viernes de 08:30 a 18:00 horas.

Artículo 10°: La Jornada de dicho personal se interrumpirá durante media hora, que se destinará a descanso y colación del personal, que no se considerará para los efectos de computar dicha jornada. El momento de descanso lo fijará la empresa de acuerdo con sus necesidades y los trabajadores lo tomarán alternándose entre ellos, a fin de no paralizar el curso de las labores y atención de público.

Artículo 11°: La duración de la jornada ordinaria no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

La jornada ordinaria se dividirá en dos partes, dejando entre ellas, a lo menos media hora de 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 jornada.

Artículo 12°: El Personal a cargo de ejecutar funciones de aseo para los clientes del empleador, tendrá una jornada semanal no superior a 45 horas.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

A dicha jornada se le agregará un tiempo para descanso y colación de una hora de duración, Este periodo no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria y lo fijará la empresa de acuerdo con sus necesidades, pudiendo ser concedido a todos a la vez o por parcialidad a fin de no interrumpir las labores. La jornada se distribuirá de lunes a domingo atendida la naturaleza de esas funciones y las necesidades particulares de cada cliente de la empresa. Dicho personal ejecutará sus labores por turnos semanales, de acuerdo con la disponibilidad de cada instalación.

Artículo 13°: Los Trabajadores cuya jornada se distribuye de lunes a domingo, tendrán derecho a un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en domingo, además por cada día festivo en que hayan debido prestar sus servicios, se le otorgará un día de descanso o en su defecto se cancelarán como horas extraordinarias.

Artículo 14°: La jornada de trabajo ordinaria sólo podrá excederse en la medida que sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento cuando sobrevenga una fuerza mayor o caso fortuito, cuando se deban impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinas o instalaciones.

Artículo 15°: No estarán sujetos a limitación de horario de trabajo los Gerentes, Administradores o apoderados de la Empresa, Supervisores y aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

TÍTULO QUINTO.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 16°: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede el máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Artículo 17°: Solo se considerarán horas extraordinarias y se pagara como tales aquellas que se pacten por escrito en el contrato de Trabajo respectivo o en acto posterior, debiendo ser autorizadas por el administrador de la empresa, actuando en representación del empleador. A falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Artículo 18°: Las horas extraordinarias que se trabajen se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse junto a las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 19°: No serán horas extraordinarias las trabajadas **en compensación de un permiso**, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

TÍTULO SEXTO.

CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 20°: Para el controlar de asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, la empresa puede llevar un libro de asistencia o un reloj control con registro de huella digital o codificación interna del trabajador.

El trabajador que maliciosamente dañe el sistema de control establecido, adulterando el registro, se entenderá que ha cometido una falta grave y ha incurrido en falta de probidad. La empresa para los efectos de determinar las horas de trabajo tomará como base exclusivamente los datos que se consigan en el sistema de control que lleva.

TÍTULO SEPTIMO.

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 21°: Se entiende por remuneraciones las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituye remuneración los ítems señalados en el artículo 41, inciso 2° del Código del Trabajo.

Artículo 22°: La empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales, en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con Instituciones de Previsión o con organismos públicos.

Sólo con acuerdo del empleador y del respectivo trabajador que deberá constar por escrito podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, deducciones que en todo caso no podrán exceder el 15% de la remuneración total del trabajador e igualmente el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositados en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una Institución financiera o



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

en una Cooperativa de la Vivienda y esto último no podrá exceder del 10% de la remuneración del trabajador.

Con todo, por esta reglamentación el trabajador acepta y autoriza al empleador para que le descuenta del sueldo mensual, el tiempo sin trabajar debido a atrasos e inasistencias injustificadas.

Artículo 23°: Para hacer efectivo el pago de las remuneraciones, el trabajador deberá acreditar su respectiva identificación si a la empresa lo estima pertinente. Junto con el pago el empleador deberá dar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Artículo 24°: Los reclamos que procedieren por diferencia de descuentos u otros. Los trabajadores podrán hacerlo directamente a su supervisor o al Departamento de Personal de la empresa para su revisión.

Artículo 25°: Cualquier remuneración ocasional que el empleador concede al trabajador fuera de las correspondientes por la ley, se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no constituirá en caso alguno, derecho adquirido para el trabajador.

Artículo 26°: La Empresa pagara a sus trabajadores la gratificación legal cuando corresponda según lo estipulado en el Código del Trabajo.

TITULO OCTAVO

DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 27°: Procedimiento de reclamación del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, impone al empleador a una nueva obligación, la de establecer un procedimiento de conforme al cual deberá tramitarse dicha reclamación y el cual deberá contenerse en el Reglamento Interno de la Empresa, según lo dispone artículo 154 del Código del Trabajo.

Artículo 28°: La empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo, que señala:

“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

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

Artículo 29°: Las Remuneraciones del Personal de la empresa se encontraran pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban, estas remuneraciones guardaran relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador (a), procurando siempre la empresa de pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

Artículo 30°: El trabajador que considere que a su respecto se ha infringido lo establecido por el artículo 62 bis del Código del Trabajo, podrá reclamar conforme al siguiente procedimiento interno:

- a) El trabajador que considere que a su respecto no se ha respetado el principio de igualdad de remuneraciones por motivo de sexo, deberá comunicarlo por escrito y en términos respetuosos a su jefatura directa.
- b) Dicho reclamo deberá contar con toda la documentación que resulte pertinente y a la que tenga acceso el trabajador reclamante, procurando en todo caso respetar los derechos de los demás trabajadores aludidos o potencialmente involucrados.
- c) El reclamo, en cualquier caso, debe obedecerse a una discriminación arbitraria por razón de sexo en la diferencia de remuneraciones. No son discriminaciones arbitrarias aquellas fundadas en criterios objetivos tales como las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad de los trabajadores.
- d) La jefatura directa que reciba el reclamo abrirá un expediente del caso y recopilará toda la información necesaria.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- e) El sumario o investigación interna que se lleve a cabo por causa del reclamo respetará los principios de bilateralidad de la audiencia, publicidad entre las partes involucradas, confidencialidad respecto del resto de los trabajadores e imparcialidad.
- f) Con el mérito de dicho informe, la unidad encargada de remuneraciones de la Empresa dará respuesta por escrito y debidamente fundada al reclamante y demás intervinientes, si fuera del caso, dentro del plazo de 15 días de recibido el informe referido en el número anterior.
- g) Si el reclamante estima insatisfactoria la respuesta evacuada, podrá por sí o representada por la organización sindical a la cual pertenece, denunciar la infracción al artículo 62 bis conforme al nuevo Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.
- h) Esta acción sólo podrá intentarse luego de evacuar respuestas el empleador del reclamo interpuesto conforme a este procedimiento o transcurrido el plazo de 30 días desde presentado el mismo sin haber obtenido respuesta del empleador.

Artículo 31°: Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o en un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador (a) tales como:

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

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

- a. Diferencias en las aptitudes de los trabajadores, tales como proactividad, trabajo en equipo, en aquellas tareas que así lo exijan, pactadas con el empleador en el contrato individual de trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- b. Diferencias en las calificaciones o evaluaciones de los trabajadores, que tome o realice la empresa, de manera clara, transparente y objetiva, basadas entre otros aspectos en el cumplimiento oportuno de las tareas encomendadas, probidad, productividad, asistencia y puntualidad en el trabajo, donde se justifica el pactar con el personal mejor calificado mejoras remuneraciones;
- c. La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado.
- d. Funciones anexas y exclusivas para desempeñar, dentro de la organización de la empresa, de los cuales dejara expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo.

Artículo 32°: Todo trabajador (a) de la Empresa que considere que sus remuneraciones son inferiores a los trabajadores que desarrollen trabajos iguales a los que el (ella) realiza, tiene derecho a denunciar por escrito a la Gerencia de la empresa, los hechos, indicando en esta denuncia a lo menos los siguientes antecedentes:

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

Artículo 33°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario de la empresa Seguridad Integral TMI S.A., debidamente capacitado para conocer de estas materias.

Artículo 34°: Recibida la denuncia, el funcionario tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Dentro de este plazo deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisando las remuneraciones que percibe, las labores y funciones que realiza, la situación de los otros trabajadores que realicen iguales labores, la existencia de instrumentos colectivos de trabajo, y cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. El funcionario hará entrega de sus conclusiones dentro del plazo no superior a los 25 días a la gerencia general de la empresa.

Artículo 35°: Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejarán constancia por escrito y el funcionario asignado los entregará a gerencia junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la denuncia presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador (a) afectado.

La respuesta deberá contener a lo menos:

1. Lugar y fecha; Nombre del afectado y cargo que ocupa
2. Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa, Descripción de las labores que realiza
3. Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere
4. Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
5. Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
6. Nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al trabajador (a).

Artículo 36°: En caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al Tribunal competente, Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

LEY N° 20.611 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 37°: Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Se podrán pactar premios o bonos por hechos futuros, tales como la permanencia durante un tiempo determinado del cliente que ha contratado un servicio o producto a la empresa o bien la puntualidad de este en los pagos del referido servicio u otros, siempre que la ocurrencia de estos hechos dependa del cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, y conforme a lo señalado en los incisos precedentes, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

El empleador no podrá condicionar la contratación de un trabajador, su permanencia, la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la suscripción de instrumentos representativos de obligaciones, tales como pagares en cualquiera de sus formas. Letras de cambios o compromisos de pago de cualquier naturaleza, para responder de remuneraciones ya devengadas.

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO, INCLUYENDO LA REMUNERACIÓN DENOMINADA
"SEMANA CORRIDA" DENTRO DE LA BASE DE CÁLCULO DEL FERIADO DE LOS
TRABAJADORES

Modifica Artículo 71 del Código del Trabajo:

Artículo 38°: Incluyendo dentro de las remuneraciones que deben ser pagadas por el empleador durante el feriado, a la remuneración denominada como “semana corrida”. A su vez, esta modificación legal, cuya vigencia es inmediata, también afecta a la base de cálculo de las indemnizaciones por feriado legal y proporcional.

La Normativa Vigente hasta hoy, esta restringía las sumas que debían incluirse dentro del concepto de remuneración íntegra a que se refería el artículo 71 del Código del Trabajo, tanto cuando el trabajador ejerce el feriado propiamente tal, como cuando el feriado se compensa en dinero una vez que el contrato de trabajo ha terminado. De ello solo se debía incluir dentro de la base de cálculo del feriado, únicamente aquellos estipendios expresamente contemplados en los artículos 71 y 73 del Código del Trabajo, normas dentro de las cuales no se incluía a la “semana corrida”.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
TITULO NOVENO

DEL FERIADO ANUAL

Artículo 39°: Los trabajadores con más de un año de servicio en la empresa, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el que se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose siempre las necesidades de la empresa.

Artículo 40°: El feriado deberá ser continuo, pero la empresa con cualquier trabajador podrá pactar que el exceso sobre diez días hábiles pueda fraccionarse.

Artículo 41°: Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 42°: Durante el feriado la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En caso de los trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio del ganado los últimos tres meses trabajados. Se entenderá por remuneración variable los tratos, comisiones, primas y otras con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual no sea constante entre uno y otro mes.

Si durante el feriado se produjere un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Artículo 43°: El feriado legal no podrá compensarse en dinero. Sólo si es trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Los trabajadores cuyos contratos terminen antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirán una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que nadie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 44°: El feriado deberá tomarse una vez al año y ser solicitado por escrito con un mes de anticipación a lo menos; sin embargo, con acuerdo de las partes, el feriado podrá acumularse hasta por dos periodos consecutivos.

Artículo 45°: Todo trabajador con diez años de servicios para una 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 podrá hacerse valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

TITULO DECIMO

DE LAS LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 46°: Se entiende por Licencia el periodo en que el trabajador por razones previstas y protegidas por la Legislación Laboral, sin dejar de pertenecer a la empresa, interrumpe la relación de trabajo con su empleador.

A. Por Accidentes del Trabajo: En igual forma se procederá en caso de accidentes del trabajo, el que de haber ocurrido en la empresa deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro e investigado y atendido directamente por ella, a través de los medios internos y externos de que dispone. De ser accidente de trayecto, deberá ser puesto a la brevedad en su conocimiento para los fines del caso y en la forma que se indica en el Reglamento de Higiene y Seguridad.

B. Por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo: El trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (servicio militar) o forme parte de las reservas movilizadas o deba cumplir periodos de instrucción de calidad de reservista, conservará la propiedad de su empleo o cargo, sin derecho a remuneración.

La obligación del empleador de conservar el puesto al trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares se extinguirá 30 días después de la fecha de licenciamiento que conste en el respectivo certificado, y en caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de 4 meses.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

C.Licencias por Enfermedad: El Trabajador que por enfermedad estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la empresa por sí o por medios de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.

Para los efectos de validez de un aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona de la empresa que recibe este aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y el conocimiento oportuno de esa ausencia.

El trabajador enfermo deberá presentar el formulario de licencia, con la certificación médica que corresponda dentro del plazo de dos días hábiles desde la fecha de otorgamiento de la licencia. La empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a su trabajo.

D. Licencias por Maternidad: Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, recibiendo un subsidio con tope mensual de 66 UF, menos descuentos legales, más doce semanas de un nuevo permiso postnatal parental, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas (seis meses), conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

En el periodo posnatal parental, la trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda. El actual postnatal de 12 semanas se extiende por 12 semanas más, mediante el denominado permiso posnatal parental, entregado a la madre trabajadora con derecho a un subsidio de máximo 66 UF mensuales.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

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



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

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

E. Permiso para dar Alimento: Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, de dos porciones de tiempo, que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo.

Lo anterior, siempre y cuando la madre opte por hacer uso del beneficio de sala cuna que otorga la Ley.

F. Permiso parental (Ley N° 20.047): El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas. Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

Las trabajadoras mamás son libres de elegir la mejor forma de ejercer este derecho, donde pueden optar a las 12 semanas adicionales con permiso completo, 100% de subsidio con tope de 66 UF o 18 semanas a media jornada, con un 50% de subsidio.

Si durante el postnatal parental en media jornada, el hijo se enferma gravemente, la trabajadora mamá tiene derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año por la media jornada que trabaja. El medio subsidio parental podrá coexistir con el permiso por enfermedad grave, por un máximo de 12 semanas. Al término de este periodo, expira el postnatal parental.

Si la trabajadora decide tomarse 12 semanas a jornada completa, pueden traspasar hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa y, si decide tomarse 18 semanas a media jornada, le puede traspasar hasta un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, cuando el padre hace uso de este derecho, el subsidio se calcula en base a su sueldo y tendrá derecho a fuero por el doble del periodo que se tome a jornada completa o a un máximo de tres meses si lo toma a jornada parcial. El fuero comienza diez días antes de comenzar el permiso. En cuanto a los días libres para el padre, los actuales 5 días permanecen inalterados.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

El padre tendrá un fuero que lo protege del despido de su trabajo por el doble del período del postnatal que tome y que empieza a correr 10 días antes del inicio del permiso. Por ejemplo, si se toma un mes, tiene dos meses de fuero. Si se toma un mes y medio, tendrá 3 meses de fuero. El máximo periodo de fuero paterno es de 3 meses.

30 días antes de comenzar el postnatal parental, se deberá enviar aviso a la Inspección del Trabajo sobre cómo ejercerá este derecho. De no informar nada, se da por hecho que la trabajadora tomará el postnatal parental por 12 semanas completas. La trabajadora debe informar, si decide hacer uso de su derecho a trabajar en media jornada por 18 semanas.

Durante el ejercicio a media jornada del postnatal parental, tendrá derecho a una remuneración cuyo piso será el 50% de la remuneración promedio que recibirán antes del prenatal.

A las madres de niños prematuros que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de un kilo y medio al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal. A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En caso de prematuros y múltiples, se aplicará el permiso que sea mayor.

Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el periodo de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio

Las trabajadoras se mantienen protegidas con los mismos derechos existentes frente al fuero; es decir, la trabajadora tiene fuero maternal desde el momento de la concepción y hasta que el niño cumpla un año y 12 semanas de vida.

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

Si el padre va a hacer uso del permiso, debe avisar con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo.

Tenga en cuenta que el permiso pagado de cinco días para el padre al momento de nacer su hijo sigue vigente.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Acceder al postnatal parental, la madre trabajadora debe avisar a su empleador, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, al menos 30 días antes de que termine su postnatal (si no hace esto, deberá tomar el descanso postnatal parental de 12 semanas completas).

El empleador estará obligado a acceder a su petición, salvo que la naturaleza de su trabajo exija que deba hacerse a jornada completa (o la jornada que la trabajadora tenía antes del descanso prenatal).

En este último caso el empleador puede negarse a reincorporarla, en forma fundada, y avisar (dentro de los tres días de recibida la comunicación de la trabajadora) por carta certificada a la trabajadora, con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora tendrá derecho a reclamar por esta negativa ante la Inspección del Trabajo, quien decidirá si se justifica o no.

En caso de la adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales.

Si el niño o niña nace antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

En caso de partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo. Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

La trabajadora gozará de fuero maternal durante el período de embarazo y hasta 1 año después de los primeros tres meses de permiso postnatal.

El padre también tendrá derecho a fuero por el doble de tiempo que dure su descanso parental (si es que la madre eligió traspasarle semanas a él), desde diez días antes de iniciarlo y por un máximo de tres meses si optó por la jornada parcial.

Este período se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N.º 19.620.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

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

Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el artículo 23° del presente reglamento.

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

G. Permiso laboral por muerte de parientes: De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores 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. En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo con las siguientes condiciones:



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Parentesco	Periodo Permiso (Mínimo)
<i>Hijo</i>	<i>7 días continuos</i>
<i>Cónyuge</i>	<i>7 días continuos</i>
<i>Hijo nonato</i>	<i>3 días continuos</i>
<i>Padre o Madre</i>	<i>3 días continuos</i>

Deberá acreditar con los Certificados correspondientes.

A partir del 16 de diciembre del 2006, fecha de publicación de la ley N° 20.136, cuyo artículo 1° modifica el artículo 66 del Código del Trabajo, estableciendo que en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá 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 caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

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

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

TITULO UNDÉCIMO

DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 47°: Sin perjuicio de las obligaciones que emanan de la esencia o de la naturaleza de la relación laboral bajo subordinación y dependencia, y de aquellas otras contenidas en este Reglamento, los trabajadores estarán especialmente obligados a:

1. Efectuar el trabajo de acuerdo con las órdenes e instrucciones que emanan de la administración de la empresa, como, asimismo, las recibidas de sus jefes directos.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

2. Realizar personalmente la labor convenida, de acuerdo con las normas e instrucciones de su empleador en forma eficiente y satisfactoria manteniendo orden y disciplina en su labor.
3. No se admitirán personas poco pulcras o desordenadas en su presentación personal y, además, queda estrictamente prohibido el uso de pelo largo en el caso de los hombres. El personal femenino deberá usar pelo tomado por razones de higiene. Queda estrictamente prohibido el uso de alhajas que atenten contra la seguridad en el empleo, como aros, colgantes, cadenas, etc.
4. Ser respetuoso con sus compañeros y superiores, observar y tomar atención a las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o los intereses del establecimiento.
5. Dar aviso de inmediato al jefe directo de las pérdidas, deterioro y descompostura que sufran los objetos de trabajo máquinas o herramientas a su cargo especialmente si pueden ocasionar daño a las personas o a la propiedad.
6. Registrar diariamente su hora de entrada y salida, a las horas de inicio y término de su jornada. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores excluidos de la limitación de la jornada de trabajo y de la obligación de registrar su asistencia.
7. Denunciar las irregularidades que se adviertan en el establecimiento y los reclamos que se le formulen.
8. Dar aviso inmediato al jefe directo en caso de atraso o inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo, haciendo llegar la respectiva licencia médica dentro del día hábil siguiente.
9. Cumplir íntegramente la jornada de trabajo convenida, guardando debida reserva acerca de los asuntos y actividades privadas de la empresa.
10. Desempeñar el trabajo en forma consciente y prudente con el objeto de evitar riesgos que puedan causar daños a las personas y/o bienes.
11. Rendir cuenta documentada de los diversos dineros, valores o fondos a rendir que reciba el trabajador dentro de los plazos prescritos para cada caso o situación.
12. Pagar o aceptar el descuento por pérdidas injustificadas o deterioro inexplicable de instrumentos, máquinas o bienes económicos en general que pertenezcan a la empresa y que el trabajador haya recibido a su cargo, conforme a comprobantes firmados, sin



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

perjuicios de las responsabilidades legales pertinentes del caso. Con todos los descuentos que haya lugar se enmarcarán en los límites que establece el Artículo 57 del Código del Trabajo.

13. Proceder a devolver todos los elementos puestos a su servicio antes de cursar la firma del respectivo finiquito legal; sólo contra recibo conforme del jefe directo se cursará el pago de los haberes a que pudiese tener derecho el trabajador.

14. Efectuar los reemplazos administrativos o técnicos que disponga la empresa de acuerdo con las instrucciones de los jefes directos.

15. Observar en todo momento una conducta correcta y honorable y desempeñar las funciones con dignidad y responsabilidad.

16. Firmar los recibos de remuneraciones, sobretiempo, bonificaciones, feriado legal o de cualquier tipo, relativos al contrato de trabajo.

17. Cumplir en todo momento con las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad y cooperar a extinguir o prevenir incendios u otros riesgos en el establecimiento o lugar de labores.

18. En caso de accidentes del trabajo, el lesionado, si estuviera en condiciones de hacerlo, y/o los trabajadores que hubieran presenciado el hecho, deberán colaborar con el jefe de área para investigar las causas del accidente.

19. Comunicar por escrito en un lapso no superior a 48 horas cambios relativos a su situación tales como: Nacionalidad, estado civil, nuevas cargas de familia, profesión, domicilio y cualquier otro antecedente de interés y que deba ser conocido por Seguridad Integral TMI S.A.

20. Solicitar previamente y con 24 horas de anticipación, y por escrito, debidamente fundamentado permisos si necesita ausentarse de sus funciones.

21. Velar por el cuidado y mantención de los insumos, productos, maquinarias, vehículos e instalaciones.

22. Usar los computadores personales, software debidamente autorizado.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

23. Los trabajadores deberán presentarse en los lugares de trabajo debidamente aseados, vestidos y equipados, con la indumentaria laboral que proporciona la empresa, prohibiéndose emplear ropa deteriorada o calzado inadecuado, tanto por el debido respeto a sí mismo, como también por razones de Orden Higiene y Seguridad.
24. Concurrir prontamente a su unidad de trabajo, en caso de emergencia que haga necesaria su intervención y sea requerido para la reparación.
25. **Es una obligación fundamental del trabajador participar en las actividades de capacitación ocupacional a que los envía la empresa**, ello considerando lo indicado en el Artículo 181 del Código del Trabajo.
26. Desempeñar el trabajo con diligencia y colaborar a la mejor marcha y prosperidad de la empresa.
27. Respetar la empresa y a sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se consideran infracciones a este deber el transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de la empresa en que trabaja.
28. Abstenerse de realizar competencia con la empresa o colaborar para que otros lo hagan. Asimismo, le está expresamente prohibido al trabajador prestar servicios del objeto social de la empresa en forma particular y paralela a un cliente de ésta.
29. Cumplir el estricto orden regular para plantear peticiones o reclamos o para hacer sugerencias que estime viable, todas ellas relacionadas directa o indirectamente con la empresa empleadora.
30. Mantener en todo momento relaciones deferentes con sus jefes, compañeros de trabajo y personal dependiente.
31. Velar en todo momento por los intereses de la empresa evitando pérdidas, mermas, trabajo eficiente y lento y gastos innecesarios, etc.
32. Los trabajadores que deban atender público y a su usuario, lo harán siempre en forma deferente y atenta, actuando además con prontitud y eficiencia en lo que corresponda.
33. Peso máximo de carga humana, establece la Ley N° 20.949 (Modifico la Ley N° 20.001) “si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse no se permitirá que se opere con carga superior a 25 kilogramos”.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada. Los menores de 18 años, mujeres no podrán, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 48°: La empresa estará obligada a cumplir las siguientes normas de Orden:

1. Respetar a la persona y la dignidad del trabajador.
2. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
3. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de los riesgos y, las medidas de Higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
4. Dar al trabajador ocupación efectiva, y en las labores convenidas.
5. Cumplir con las normas laborales y contractuales
6. Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones como dependientes tendrán que asumir en lo que corresponda, los deberes y limitaciones que tiene el empleador.
7. Atender los reclamos que formulen los trabajadores, buscando dar una rápida respuesta y justa solución.
8. Asimismo, deberá escuchar las sugerencias que le hagan los trabajadores y en lo que corresponda, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

DE LAS PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR

Artículo 49°: Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, así como también lo dispuesto en los contratos individuales de trabajo, queda prohibido en general, al trabajador:

1. Faltar al trabajo o abandonarlo durante la jornada, sin el correspondiente permiso de su jefe directo o quién corresponda.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

2. Presentarse al trabajo en estado de intemperancia alcohólica o bajo la influencia de drogas.
3. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo; suspender ilegalmente las labores o inducir a la realización de tales actividades.
4. Causar intencionalmente o actuado con negligencia culpable, daños a maquinarias, vehículos, instalaciones u otros bienes de la empresa.
5. Portar armas de cualquier clase, o corto punzantes en las horas y lugares de trabajo, salvo las que sean necesarias para el cumplimiento de su labor, y cuyo uso haya sido autorizado.
6. Marcar una asistencia en el sistema que se lleve, que no sea la propia o hacerse marcar la suya por un tercero.
7. Suspender ilegalmente las labores e inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
8. Atrasarse continua y reiteradamente en la hora de llegada al establecimiento.
9. Atentar dentro del recinto de la empresa contra la moral y las buenas costumbres.
10. Presentarse al trabajo, sea en las dependencias del empleador o cualquiera de las instalaciones donde se presten servicios, sin el debido cuidado de su apariencia personal o en contravención a lo dispuesto en el presente reglamento.
11. Utilizar la infraestructura y maquinarias de la empresa en beneficio personal.
- 12. Agredir de hecho o de palabra s a jefes, superiores, compañeros de labor y provocar o alentar riñas entre ellos.**
13. Realizar o participar en actividades políticas, religiosas, sociales, al interior de la empresa y distribuir propaganda de cualquier especie, que sea ajena al giro principal e interés de la empresa.
14. Sacar o pretender sacar sin vale o sin autorización competente fuera de los recintos de la empresa, materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercaderías de propiedad de aquella, sin perjuicio que ello derive en otro tipo de delito.
15. Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable daños a las maquinarias, instalaciones, etc.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

16. Practicar juegos de azar durante horas de trabajo y dentro de los recintos de la empresa.
17. Negociar cualquier regalía en especie que otorga la empresa.
18. Transportar en vehículo de la empresa personal ajeno a Seguridad Integral TMI S.A.
19. Todo trabajador una vez terminado su jornada diaria de labor, debe hacer abandono del sitio de la empresa inmediatamente que esté en condiciones de hacerlo, quedando prohibido permanecer innecesariamente dentro del recinto de la empresa, como también distraer al personal que continua en este trabajo.
20. Atender durante la jornada de trabajo, y en el recinto de la empresa a personas ajenas al giro de esta, excepcionalmente se podrá hacer, previa autorización de la Gerencia.
21. Presentarse a trabajar atrasado respecto de las horas indicadas para su entrada, en el horario respectivo. Se considerarán atrasos reiterados tres días en el mes o cinco en el semestre. Los atrasos serán descontados de la liquidación de remuneraciones.
22. Introducir bebidas alcohólicas, u otros estimulantes, a la empresa o lugar de trabajo.
23. Fumar en lugares especialmente señalados como peligrosos o prohibidos por la administración o en aquellos que representan un alto riesgo para seguridad personal o instalaciones físicas.
24. Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a la empresa. No podrán, por lo tanto, atender asuntos comerciales, vender u ofrecer en la empresa objetos de cualquier índole ya sea, en forma individual o colectiva; practicar juegos de azar; realizar propaganda política, religiosa o de otra naturaleza, celebrar reuniones que no digan relación con la función para la cual han sido contratados.
25. Ocupar trabajadores subalternos en asuntos personales, usar útiles, materiales, herramientas, vehículos o implementos de trabajo de propiedad de la empresa para fines particulares, apropiarse o darle destino no autorizado.
26. Retener en su poder documentos, planos o datos de cualquier naturaleza que afecten directa o indirectamente a la empresa.
27. Trabajar sobretiempo sin el correspondiente conocimiento del jefe directo o de la Gerencia.
28. Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de su relación con la empresa, máximo cuando se le hubiese encargado reserva sobre ellos.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

29. Dormir en el interior de los recintos de la empresa, vehículos u otros lugares. Servirse colación en lugares que no sean los destinados al efecto, asimismo, servirse o preparar refrigerios en las zonas de producción.
30. Adulterar el registro de asistencia diaria, con respecto a la hora de llegada y de salida del trabajo, marcar o registrar llegadas o salidas de otros trabajadores de la empresa.
31. Promover o crear alteraciones al orden o la disciplina, durante la jornada de labores, o incitar a participar en paralizaciones de éstas.
32. Efectuar trabajo lento o actuar en alguna otra forma afectando el servicio.
33. Instalar y/o encender artefactos inflamables, o hacer fuego en sitios prohibidos, o donde pueda existir peligro de incendio.
34. Botar basuras dentro del recinto de trabajo o atentar contra cualquier disposición sobre aseo e higiene.
35. Hacer negocios relacionados con el rubro de la empresa.
36. Introducir y escuchar música en cualquier artefacto diseñado para este fin, dentro de la empresa y en horas de trabajo. Asimismo, televisores o cualquier otro artículo de entretenimiento, se destaca el uso de teléfonos celulares en horas de trabajo, por cuanto el trabajador no debe usar este dispositivo en las áreas de trabajo considerando en todo momento la protección a su salud.
37. A los conductores de los vehículos de la empresa, exceder las normas establecidas por esta y lo dispuesto en la respectiva Ley de Tránsito.
38. Trasladar en los vehículos de la empresa, a personas ajenas a esta, tanto en el interior como en el exterior de los recintos de la compañía.
39. La dependencia jerárquica con él o la cónyuge del trabajador y con sus parientes consanguíneos, hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado o por adopción. Si estas relaciones se produjeran, uno de ellos deberá ser destinado a otra unidad dentro de la empresa.
40. Efectuar llamadas telefónicas particulares con medios de la empresa, local o de larga distancia, nacional o internacional, sin autorización previa y calificada.
- 41. Romper los casilleros, guardar alimentos o elementos e insumos usados en las labores de aseo, limpieza y desinfección.**



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

42. Oponerse a la fiscalización por parte del personal de seguridad. De los bolsos, o vestimentas.

Las disposiciones contenidas en este artículo inmediatamente precedente se elevan a la condición de esenciales y su infracción se considerará como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sin perjuicio de la calificación que corresponda hacer a los tribunales.

Artículo 50° Se prohíbe, además, todo acto tendiente a burlar o violentar la Ley, las buenas costumbres o la moral, la disciplina, el presente Reglamento Interno, las disposiciones laborales vigentes y toda otra acción encaminada a desprestigiar a sus compañeros de trabajo y a toda la empresa.

TITULO DUODECIMO

DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS

Artículo 51°: Toda infracción, tanto a las disposiciones contenidas en este Reglamento, así como a las recomendaciones expresas o a las normativas dadas por las Gerencias, serán sancionadas con amonestaciones y/o multas en dinero, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 67 de la Ley N° 16.744 y el Art. 15 y 7 del Código del Trabajo.

Artículo 52°: La amonestación podrá ser verbal o escrita.

- La amonestación verbal consiste en una reconvención privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico de la empresa.
- La amonestación escrita podrá ser simple o grave.
- Las amonestaciones graves podrán ser internas con anotación en la hoja de vida del trabajador o públicas en el sentido que se comunicará a la dirección del trabajo o a las entidades gubernamentales, según procediere.

Las sanciones se aplicarán según la gravedad del hecho que las motiva y podrán consistir en:

- **Primer evento:** Por un incumplimiento a las disposiciones del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad: Amonestación verbal, sin constancia en la carpeta personal. Esta amonestación considerará una multa a criterio de un 25% del sueldo diario.
- **Primera reincidencia:** Amonestación escrita, con constancia en la carpeta personal. Esta amonestación considerará una multa de un 25% del sueldo diario.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- **Segunda reincidencia:** Amonestación escrita, con copia a gerencia y a la Inspección del Trabajo, y con constancia en la carpeta personal, más una multa de un 25% de la remuneración diaria.
- **Tercera reincidencia:** el trabajador será despedido de la Empresa, sin derecho a indemnización.

Artículo 53°: Los fondos provenientes de multas se destinarán a los fines que determina el Art. 157 del Código del Trabajo, previo descuento del 10% para fondos destinados a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744 en su caso. De la aplicación de las multas (monto), y sanciones, se podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva, notificándose esta decisión a la empresa.

Artículo 54°: Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, la destrucción, deterioro o pérdida por parte del trabajador, de las instalaciones, maquinarias, vehículos, herramientas, útiles y demás bienes de la empresa, como asimismo su participación en paralizaciones ilegales que le provoquen perjuicios económicos, será perseguida civilmente por ésta, haciendo efectiva la responsabilidad penal correspondiente, cuando así procediera y fuera aconsejable.

Artículo 55°: La infracción a las normas del presente reglamento da derecho al empleador a sancionar al trabajador que hubiera incurrido en ellas.

Las sanciones previstas en este reglamento serán la amonestación o multa, siendo la terminación del contrato de trabajo, una decisión que sólo depende de la empresa y de la gravedad de las faltas en que incurra el trabajador, todo ello acorde con el sistema de terminación previsto por el Código del Trabajo.

TITULO DECIMO TERCERO

DEL TERMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 56°: El Contrato de Trabajo, terminará según los artículos señalados en el código del trabajo. Asimismo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de esta, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Dado que la mayor parte del trabajo prestado se hace directamente en las instalaciones de los clientes de la empresa, el trabajador que en forma reiterada no respete el horario de llegada a su respectiva labor, alterando con su conducta la disciplina y el normal desarrollo de las actividades de la empresa, dará lugar al posible término de su contrato de trabajo por incumplimiento grave a las obligaciones contractuales; más aún, si tuviera a su cargo maquinas y/o equipos cuyo oportuno funcionamiento son vitales para el proceso productivo.

En todo caso, el trabajador que llegará a verse afectado por una determinación de esta especie podrá pedir directamente al empleador la reconsideración de la medida, ciñéndose al procedimiento establecido por esta reglamentación.

TITULO DECIMO CUARTO

DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS Y CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO

Artículo 57°: Las peticiones que se refieren a condiciones o sistemas de trabajo o de interpretación legal en su caso, se formularán directamente a la Unidad de Recursos Humanos de la empresa.

Artículo 58°: Los reclamos de carácter individual se formularán a las jefaturas. Si ellos no fueron atendidos deberán plantearse a la Unidad de Recursos Humanos de la Empresa.

Igual procedimiento se seguirá en el caso de reclamos formulado con motivo de la aplicación de las sanciones previstas en el presente reglamento, pero si éstas consistieren en amonestaciones escrita o en multa, la respectiva resolución será de cargo de Gerencia de Operaciones de la Empresa.

CONDICIONES INTERNAS DE TRABAJO

Artículo 59°: Tanto el empleador como los trabajadores de la empresa deben estar sujetos a normas básicas y particulares, acerca de todas las materias que podrán alterar el normal proceso de trabajo o las armónicas relaciones laborales. Por lo mismo, los trabajadores al igual que la empresa deberá tener obligaciones y en su caso prohibiciones.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
TITULO DECIMO QUINTO

LEY N. 20.005, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Artículo 60°: Con la publicación en el Diario Oficial de la Ley 20.005; que dice relación con el acoso sexual en el trabajo. Se incorpora el siguiente resumen de dicha ley al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa de Seguridad Integral TMI S.A.

Acoso sexual: Es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Se produce Acoso Sexual cuando una persona, hombre o mujer, realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida, hombre o mujer, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

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

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

Manifestaciones habituales de Acoso Sexual: Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trabajo preferente y/o beneficioso, respecto a una situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. Amenazas, mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Procedimiento en caso de acoso sexual:

1. Todo trabajador/a de Seguridad Integral TMI S.A., Que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa o a la Inspección del



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Trabajo competente.

2. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.
3. La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.
4. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de la empresa, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.
5. El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.
6. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
7. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.
8. Si el trabajador/a invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento del auto despido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal)
9. El texto íntegro de la Ley 20.005 está a disposición de los trabajadores en el Departamento de Personal de la empresa.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A

RIOHS ENERO 2019

LEY 20.607, ACOSO LABORAL

Artículo 61°: La Ley N.º 20.607 que modifica el Código del Trabajo sancionando las prácticas de Acoso Laboral, indica lo siguiente:

De acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 2º del Código de Trabajo, modificado por la ley N.º 20.607, el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Se es víctima de acoso cuando, por actos realizados por otra persona en el ámbito laboral, siento que mi dignidad está vulnerada, por ejemplo:

- a) Gritar, avasallar o insultar y Amenazar o coaccionar a la persona
- b) Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir, Sobrecargar selectivamente a la víctima
- c) Quitar área de responsabilidad o incluso ningún trabajo que realizar
- d) Modificar responsabilidades, sin decir nada al trabajador/a
- e) Tratar de una manera deferente o discriminatoria
- f) Ignorar o excluir a la persona
- g) Retener información crucial o manipularla para inducirle a error
- h) Difamar a la víctima
- i) Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas.
- j) Castigar o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa
- k) Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos.
- l) Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores.

La persona víctima de acoso laboral, debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en el que trabaja o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Se debe realizar una investigación del reclamo por escrito, aplicando las medidas disciplinarias descritas en el: **TITULO DECIMO SEPTIMO DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS Art. 67.** Si resultan ciertas y efectivamente el trabajador ha sido víctima de acoso laboral.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

En caso de que la denuncia sea falsa, se procederá a las sanciones pertinentes en cuanto a Sanciones, Amonestaciones y Multas. Llegando incluso a la desvinculación de la empresa.

LEY 20.609, DE LA DISCRIMINACION (LEY ZAMUDIO)

Artículo 62°: La Ley 20.609 tiene como objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Artículo 63°: Para los efectos de esta ley, 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 sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran 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 del género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

LEY N ° 20.422, NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 64°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con 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 empresa y en la prevención de conductas de acoso.

Se entiende 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 de la empresa.

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 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.

Artículo 65°: El objeto de esta ley es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Artículo 66°: Para el cumplimiento del objeto señalado en el artículo anterior, se dará a conocer masivamente a la comunidad los derechos y principios de participación activa y necesaria en la sociedad de las personas con discapacidad, fomentando la valoración en la diversidad humana, dándole el reconocimiento de persona y ser social y necesario para el progreso y desarrollo del país.

Artículo 67°: En la aplicación de esta ley deberá darse cumplimiento a los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

Para todos los efectos se entenderá por:

a) Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

b) Accesibilidad Universal: La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

c) Diseño Universal: La actividad por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

d) Intersectorialidad: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.

e) Participación y Diálogo Social: Proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

LEY N° 20.047, PERMISO PARENTAL

Artículo 68°: El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas. Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

LEY N.º 20.137, PERMISO LABORAL POR MUERTE Y NACIMIENTO DE PARIENTES

Artículo 69°: De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores 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.

A partir del 16 de diciembre del 2006, fecha de publicación de la ley N° 20.136, cuyo artículo 1° modifica el artículo 66 del Código del Trabajo, estableciendo que, en caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá 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 caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

LEY N ° 20.769 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO
OTORGANDO PERMISO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PARA EFECTUARSE
EXÁMENES DE MAMOGRAFÍA Y DE PRÓSTATA RESPECTIVAMENTE.

Artículo 70°: "Artículo 66 bis.- 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.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

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



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A

RIOHS ENERO 2019

LEY N° 20.189 ADMISIÓN EMPLEO MENORES DE EDAD

Artículo 71°: Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Además, 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. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

LEY DE LA SILLA

Artículo 72°: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

LEY N° 20.660

DE LOS AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Artículo 73°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo. Además, la prohibición de fumar en lugares accesibles al público o de uso comercial colectivo, independiente de quien sea propietario, de quien tenga derecho de acceso a ellos y si tiene puertas y/o ventanas con salidas al exterior.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado.

El no cumplimiento de la Ley expone a multas a la Empresa, a quien la infringe, además de multas de parte de la administración de los edificios que se utilicen, por reglamentación interna de copropietarios y arrendatarios, y las sanciones y multas establecidas en artículo 57° de este reglamento.

HIGIENE Y SEGURIDAD

LEY 20.096, CAPA DE OZONO

MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS

Artículo 74°: Los efectos científicamente comprobados que produzcan la radiación ultravioleta sobre la salud humana serán evaluados periódicamente por el Ministerio de Salud, sin perjuicio de las funciones que la ley asigne a otros organismos para la evaluación de dichos efectos sobre el ganado, especies vegetales cultivadas, ecosistema, flora y fauna.

Artículo 75°: Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Artículo 76°: 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 77°: La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continua y discontinua 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 que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, deba ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

INDICE UV	PROTECCION	
1	NO NECESITA PROTECCION	PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR
2		
3	NECESITA PROTECCION	MANTENGASE A LA SOMBRA DURANTE
4		LAS HORAS CENTRALES DEL DIA
5		USE CAMISA MANGA LARGA CREMA DE
6		PROTECCION SOLAR Y SOMBRERO
7		USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A
8	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	EVITE SALIR DUARANTE LAS HORAS
9		CENTRALES DEL DIA
10		BUSQUE LA SOMBRA
11		SON IMPRESCINDIBLE CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A

Artículo 78°: Protectores Solares: son productos que tienen ingredientes químicos que nos ayudan a protegernos de la radiación UV. El mecanismo de acción es por absorción de la crema, reflexión y dispersión de los rayos ultravioleta que llegan a la piel. Incrementa su acción la capacidad que tenga el bloqueador para adherirse a la piel, evitar su retiro después de la sudoración. Esta característica es de una rotulación resistente al agua o aprueba de agua.

Los rayos del sol podrían causar:

- Cáncer de piel
- Debilitamiento de las defensas del organismo
- Manchas en la piel
- Daños en los ojos
- Foto envejecimiento



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 79°: Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.

Artículo 80°: Los empleadores de trabajadores expuestos deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas. Deberán tomar, a lo menos, las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a radiación UV de origen solar y sus medidas de control en los siguientes términos: “La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular.”
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control que se deben aplicar, incluidos los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas a su respecto.
- d) Las medidas específicas de control a implementar, según exposición, son las siguientes, las que deberán emplearse siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por Orden del presidente de la República”.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Estas medidas deben ser de carácter:

- **Ingenieril:** Realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo para disminuir la exposición directa a la radiación UV (tales como techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados;
- **Administrativas:** Si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición;
- **Elementos de protección personal:** Según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.

e) Mantener un programa de capacitación teórico-práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros. Este programa debe constar por escrito.

Artículo 81°: Los establecimientos asistenciales públicos y privados, deberán notificar a la Autoridad Sanitaria Regional los casos de eritema y de quemaduras solares obtenidos a causa o con ocasión del trabajo, que detecten los médicos que en ellos se desempeñan, las cuales deben clasificarse como “Quemadura Solar” y detallar el porcentaje de superficie corporal quemada (SCQ).

Dichos datos, deben ser enviados a la Autoridad Sanitaria Regional competente el último día hábil del mes de abril de cada año, por medios electrónicos, en el formato que establezca el Ministerio de Salud. Ella debe contener:

- N° Casos (eventos)
- Días perdidos
- Diagnóstico de Alta
- Actividad Económica
- Región del país



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
LEY N° 29.442 MODIFICACIÓN 594

**NORMA TÉCNICA N.º 125 SOBRE PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO
(PREXOR 82 DB) QUE EXIGE IMPLEMENTAR UN PROGRAMA PREVENTIVO CUANDO
APLIQUE PREXOR (PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO)**

Artículo 82°: El Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR) se aplica a todos los trabajadores expuestos laboralmente a ruido y tiene como fin el proteger a todos aquellos que estén en riesgo de adquirir Hipoacusia Sensorio neural a causa de las actividades que desarrollen en su jornada de trabajo.

Artículo 83°: Apruébese la siguiente Norma Técnica denominada “Protocolo sobre Normas Mínimas para el desarrollo de Programas de Vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruidos en los lugares de trabajo”, cuyo texto forma parte integrante de este decreto y deberá ser publicada en la página web del Ministerio de Salud, www.minsal.cl para su adecuado conocimiento y difusión.

OBJETIVO: Establecer criterios comunes sobre la exposición a ruido ocupacional, estandarizar los procedimientos para prevenir y evaluar daños en la salud auditiva del trabajador, indicando cuándo es necesario ingresarlo a un programa de vigilancia de salud auditiva. Además, establecer plazos de las acciones de preventivas y sanitarias que les competan a los administradores de la ley 16.744, empresas y servicios de salud.

DIFUSIÓN: PREXOR debe ser conocido por profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales, médicos, enfermeras(os) y todos los profesionales de los administradores del seguro de la Ley 16.744, además de los empleadores y trabajadores que están relacionados con los programas de vigilancia de salud auditiva.

RESPONSABILIDADES: La aplicación del PREXOR es obligatoria para los administradores del seguro de la Ley 16.744, empresas y trabajadores donde exista exposición a ruido ocupacional.

FISCALIZACIÓN: Las fiscalizaciones serán de competencia de la Autoridad Sanitaria Regional (ASR) y de las Inspecciones del Trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A

RIOHS ENERO 2019

PLANESI (PLAN NACIONAL DE ERRADICACIÓN DE LA SILICOSIS)

Artículo 84°: Tiene por objetivo contribuir a terminar con esta enfermedad laboral en nuestro país, la cual afecta de manera directa no solo a la salud y calidad de vida de quien la sufre, sino que además su familia, situación económica y la productividad del país.

DECRETO N.º 4, MODIFICA DECRETO SUPREMO N.º 594 DE 1999 DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIÓN MUSCULO ESQUELÉTICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LOS TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELÉTICOS

El Decreto N.º 4. Modifica el Decreto N.º 594 de 1999. De los Factores de Riesgos de Lesión Músculo esquelética de extremidades superiores.

Artículo 85°: Para efectos de los factores de riesgo de lesión músculo esquelético de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

a) Extremidades Superiores: Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

b) Factores biomecánicos: Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema músculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.

c) Trastornos músculos esqueléticos de las extremidades superiores: Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.

d) Ciclos de trabajo: Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.

e) Tarea: Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.

f) Fuerza: Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 86°: El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica del Ministerio de Salud.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Los factores de riesgo a evaluar son:

1.Repetitividad: De las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.

POSIBLES CONDICIONES OBSERVADAS

El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos 2 veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.

Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.

Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.

Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.

Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

2.Fuerza: Ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

POSIBLES CONDICIONES OBSERVADAS

Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza) o 2 Kg. Por mano

Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que el trabajador siente que necesita hacer fuerza importante.

Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por este como importante

3.Posturas forzadas: Adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Posibles Condiciones Observadas

Existen flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Alternativa de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.

Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.

Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

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

Artículo 87°: Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 88°: El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

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

LEY N° 20.949 (Modifica Ley N° 20.001)

DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

Artículo 89°: *TMI S.A.*, 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, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora.
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

TMI S.A. procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos.
- b) Uso correcto de ayudas mecánicas.
- c) Uso correcto de los elementos de protección personal, en caso necesario.
- d) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Artículo 90°: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kg.

Artículo 91°: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas.

Artículo 92°: 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 kg.

RESOLUCION EX. 336

MODIFICA EL DSN° 594 EN RELACION AL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS
PSICOSOCIALES

Artículo 93°: Se define como Riesgo Psicosocial en el Trabajo a las características de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de la cultura del trabajo, que pueden afectar el bienestar de trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, los factores psicosociales del trabajo están presentes en todos los lugares de trabajo, en tanto existen una organización del trabajo y una relación laboral, con su propia cultura del trabajo.

Las maneras que adopta la relación laboral y que se organiza el trabajo, pueden favorecer la salud de las personas o ser un factor de riesgo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Los riesgos son los factores; los efectos de dichos riesgos se pueden observar en el plano de la salud mental, salud cardiovascular, sistema músculo esquelético, conductas preventivas, resultados productivos.

El Riesgo Psicosocial es un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

Los factores de riesgos psicosociales específicos son: La falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), la carga de trabajo (cantidad, complejidad, las presiones de tiempo), las disfunciones de rol (conflicto, la ambigüedad), las relaciones con los demás (el acoso, el apoyo social, el reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, la precariedad, la degradación), el clima o la cultura (de comunicación, la estructura jerárquica, la equidad) y la interacción de conciliación trabajo y vida personal.

Se propuso utilizar un instrumento internacional llamado **ISTAS 21** que permite evaluar las medidas de gestión fundamentales en el marco de la prevención del riesgo psicosocial en las empresas, y que puedan ser objetivadas a través de un medio de verificación de la presencia o ausencia de cada condición señalada y corroborado por la empresa y trabajadores.

DECRETO N°157 (2005)

REGLAMENTO DE PESTICIDAS DE USO SANITARIO Y DOMESTICO

ALMACENAMIENTO

Artículo 94°: El almacenamiento de plaguicidas se debe realizar en bodegas para sustancias peligrosas, el diseño y características de construcción debe ser de acuerdo con la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, debiendo cumplir además los siguientes requisitos:

- a) Estructura sólida, incombustible, techo liviano, piso sólido, liso, lavable e impermeable (no poroso)
- b) Contar con sistema de detección de incendios
- c) Ser de un piso



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- d) Ventilación natural o forzada, suficiente para evitar concentraciones de vapores, gases y/o aerosoles que puedan ocasionar daño a la salud humana, de acuerdo con lo indicado en el decreto N° 5 94 de 1999, del Ministerio de Salud, Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo;
- e) Instalación eléctrica reglamentaria declarada en la Superintendencia de Electricidad y Combustibles y a prueba de explosión en caso de pesticidas inflamables.
- f) Contar con plan de emergencia
- g) Tener señalética externa e interna que indique las clases y divisiones de plaguicidas almacenados, de acuerdo con la Norma Chilena Oficial 2190 de 2003.
- h) Los pasillos deberán estar demarcados con líneas amarillas, tener un ancho mínimo de 1.2 metros a menos que por ellos circulen grúas horquillas en cuyo caso deberán ser de 2.4 metros de ancho como mínimo.
- i) Existir una distancia mínima entre los plaguicidas almacenados y cualquier tipo de muro de 0.5 metros.
- j) Los plaguicidas almacenados tendrán como máximo un largo de 8mts, un ancho de 6mts y una altura de 1mt, excepto cuando el envase supere esta altura, caso en que se permitirá una sola fila de envases en cada pila. Si la pila está conformada por pallets la altura máxima podrá llegar a 2 metros. Para los que estén en sacos y a 3 metros. Para los que estén en tambores, bidones o cajas. Si hay estanterías tipo rack, éstas podrán tener un largo máximo de 10 metros.

Artículo 95°: Las vías de ingreso, tránsito y evacuación deberán estar siempre despejadas sin obstáculos, las puertas sin chapas o mecanismo que requiera de llaves o conocimiento especial para abrirlas desde dentro

Artículo 96°: La bodega deberá tener un sistema de control de derrames, que cuente con piso de pendiente no inferior a 0.5 % y canaletas de profundidad no inferior a 10 cm. o soleras de 10 cm. de altura, cuyo trazado conduzca el derrame a una cámara de contención externa a la bodega de capacidad de 1.5 m3 y de superficie resistente al plaguicida. Alternativamente, podrá tener un sistema de contención local con agentes de absorción y/o neutralización que evite que el derrame comprometa áreas adyacentes.

Artículo 97°: La bodega deberá tener acceso controlado. En ella habrá un registro, a disposición del personal que ahí trabaja o transita, escrito en español, con la siguiente información como mínimo por cada plaguicida:

- Nombre comercial
- Nombre químico
- Ingrediente activo
- N° U N, N° CAS
- Clasificación de peligrosidad
- División de peligrosidad
- Ubicación (zona) al interior de la bodega



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- Capacidad de la bodega y cantidad promedio mensual almacenado de cada producto, en los últimos 6 meses.
- Además, deberán estar disponibles las hojas de datos de seguridad de cada producto almacenado de acuerdo con NCh 2245 OF. 93 o la que la reemplace.
- Copia de este registro deberá mantenerse en la portería o acceso de la instalación

Artículo 98°: Está prohibido fumar al interior de las bodegas, debe existir señalética que indique “No fumar” dispuestos en lugares fácilmente visibles tanto en el acceso principal como en el interior de esta. Además, las bodegas deben contar con extintores bien ubicados y señalizados. Considerando las especificaciones al respecto en el DSN° 594.

Artículo 99°: No se pueden almacenar los plaguicidas junto con alimentos, forrajes, semillas, enseres de uso doméstico y medicinas de uso humano o veterinario.

ELIMINACION

Artículo 100°: De acuerdo con las características de peligrosidad que establece el Reglamento Sanitario de Manejo de Residuos Peligrosos en su título II, los residuos de plaguicidas y la mezcla de éstos con otros elementos serán considerados peligrosos, y quedarán sometidos a dicha normativa, en todo lo no establecido en el presente reglamento.

Artículo 101°: Los residuos de plaguicidas clasificados como peligrosos deberán identificarse y etiquetarse de acuerdo con la clasificación y tipo de riesgo que establece la Norma Chilena NCh 2.190, of. 93. Obligación que será exigible desde que tales residuos se almacenen y hasta su eliminación.

Artículo 102°: Los envases de plaguicidas que procedan de la recolección selectiva o de la segregación de residuos sólidos domiciliarios se encuentran afectos a las disposiciones del presente título.

Artículo 103°: Los envases de plaguicidas se considerarán residuos peligrosos a menos que sean sometidos al procedimiento de triple lavado y manejados conforme a un programa de eliminación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 25 del decreto N° 148 de 2003, Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos.

Artículo 104°: La acumulación, transporte, tratamiento y disposición final de los residuos de plaguicidas considerados peligrosos deberá ceñirse, además de lo establecido en el presente párrafo, a lo establecido en el Reglamento Sanitario de Manejo de Residuos Peligrosos y en el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
CONDICIONES DE APLICACIÓN

Artículo 105: La aplicación de plaguicidas de venta especializada sólo podrá ser realizada por empresas autorizadas por la autoridad sanitaria por medio de personal con la capacitación que contempla este reglamento.

Artículo 106°: Antes, durante y después de la ejecución de los trabajos, la empresa deberá adoptar todas las precauciones necesarias para la debida protección contra riesgos de intoxicación, ya sea por contaminación directa o por contaminación de artículos de consumo, tanto de las personas a cargo de estas labores y ocupantes de los lugares tratados como de los animales domésticos presentes en el lugar de la aplicación. Asimismo, deberá tomar todas las medidas pertinentes para evitar el derrame de plaguicidas a suelos, plantas, agua y demás elementos que puedan ser contaminados.

Artículo 107°: En los casos de aplicación de plaguicidas en lugares de uso público, naves y aeronaves, lugares con superficie mayor de 5000 m², y cuando se trate de la cuarta aplicación en el año, o superior a esa, la empresa aplicadora deberá notificarla a la autoridad sanitaria con una antelación mínima de 5 días hábiles, en formulario tipo.

Artículo 108°: La aplicación de Bromuro de Metilo, Fosfinas, Anhídrido Sulfuroso y demás fumigantes deberá ser realizada por empresas aplicadoras autorizadas especialmente para ello por la autoridad sanitaria, debiendo informar a ésta con tres días hábiles a lo menos de anticipación a cada aplicación, para la verificación de las condiciones sanitarias en que se realiza. Además, dicha fumigación podrá ser efectuada por las empresas agrícolas en sus labores propias, en los términos previstos en el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Artículo 109°: Antes de cada aplicación de plaguicidas de uso especializado, la empresa aplicadora deberá realizar un diagnóstico identificando la plaga y determinando el producto a utilizar, el plan de aplicación y las recomendaciones adicionales para el manejo de plagas. Dicho diagnóstico deberá constar en un certificado que dará al usuario al finalizar la aplicación.

Artículo 110°: La aplicación de plaguicidas en lugares de uso público deberá señalarse mediante letreros que indiquen: "cuidado, aplicación de plaguicidas", con el signo de una calavera con dos tibias cruzadas, y agregar la fecha, hora, duración de la aplicación, periodo de reentrada cuando corresponda y un teléfono para consultas. Cuando la aplicación se realice en lugares aledaños a viviendas, además, se deberá notificar a cada una de ellas, con 48 horas de anticipación, mediante volantes con la misma información de los letreros.

Artículo 111°: Es de responsabilidad de la empresa aplicadora que la preparación de los plaguicidas a utilizar se realice usando elementos de protección personal, en un lugar aislado y ventilado y ocupando los implementos necesarios y exclusivos para dicha preparación. Además, deberá emplearse algún material impermeable como base para la misma para asegurar que no se contaminan fuentes de agua, alimentos u otros enseres.

Artículo 112°: Es responsabilidad de la empresa aplicadora que antes de la aplicación o manipulación de plaguicidas se revise la integridad de los elementos de protección personal,



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

debiendo desecharse en forma inmediata aquellos que estén deteriorados. Además, deberán protegerse fuentes de agua, alimentos y otros enseres cuya contaminación implique riesgo para las personas.

Artículo 113°: Durante la aplicación, será responsabilidad de la empresa aplicadora prohibir la presencia en el área tratada a toda persona que no realice las labores de aplicación y se deberá mantener protegidas fuentes de agua, alimentos y otros enseres cuya contaminación implique riesgo para las personas. En ese período el aplicador no deberá fumar, mascar chicle ni ingerir alimentos o líquidos. La aplicación en espacios abiertos deberá considerar los riesgos de deriva y que las condiciones climáticas sean favorables a la faena, con velocidad de viento no superior a 8 km/hora, en las horas de baja temperatura y horarios en que no haya flujos y tránsito de personas.

Artículo 114°: El empleador deberá proporcionar a su costo, a los trabajadores que manipulen, preparen o apliquen plaguicidas, equipos de protección personal, los cuales deberán ser aquellos recomendados por el fabricante según el tipo de producto a utilizar y cumplir con la calidad certificada nacional, en su caso.

Los equipos de protección personal deberán impedir el contacto del tóxico con la piel, considerando a lo menos ropa impermeable sellada en puños, bastillas y costuras, gorro, calzado de seguridad impermeable y guantes impermeables de media manga.

Para el uso de productos fumigantes deberán contar, además, con máscara para gas con filtro específico al producto y en toda faena de fumigación deberá haber, a lo menos, dos equipos respiratorios auto contenido.

Además de los implementos de protección personal, todos los manipuladores y aplicadores deberán usar ropa de trabajo durante la faena, consistente en un overol de algodón de manga larga, el cual deberá estar debajo del overol impermeable, en su caso.

Artículo 114°: Es responsabilidad del empleador velar porque los operarios utilicen adecuadamente los elementos de protección personal y los implementos de trabajo, así como la correcta manipulación y aplicación de los plaguicidas.

Los trabajadores deberán verificar en forma previa al inicio de la aplicación, el ajuste adecuado y, posteriormente, la correcta colocación de los elementos de protección personal.

Artículo 115°: Al finalizar la aplicación, se deberá agregar agua al estanque de la bomba aplicadora y pulverizar nuevamente, realizando esta operación tres veces, con el fin de disminuir el volumen residual de plaguicida.

No deberá quedar en el lugar de aplicación envases de plaguicidas, utensilios de trabajo ni ningún despojo de la operación.

Artículo 116°: La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores aplicadores y manipuladores dos casilleros individuales, uno estará destinado a guardar la ropa de trabajo y el otro la ropa de calle. Éstos deberán estar instalados en salas de guardarropía independiente, separada y la ducha deberá estar instalada entre ambos.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
EMPRESAS APLICADORAS

Artículo 117°: Las empresas aplicadoras de plaguicidas de uso doméstico y sanitario deberán contar con la autorización correspondiente otorgada por la autoridad sanitaria del territorio en el cual se encuentren ubicadas sus instalaciones. Esta autorización tendrá una duración de 3 años y se renovará en forma automática por iguales períodos mientras no sea dejada sin efecto.

Artículo 118°: Para solicitar la autorización sanitaria, el requirente deberá elevar una solicitud acompañando los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la empresa, de su representante legal y del responsable técnico
- b) Plano o croquis de ubicación de la empresa, identificando las actividades que se desarrollan en los inmuebles colindantes
- c) Plano o croquis detallado que incluya las dependencias de trabajo, lugar de almacenamiento, preparación, limpieza de equipos, servicios higiénicos, guardarropía, oficinas y otros
- d) Lista de los equipos de protección personal
- e) Lista de los equipos de aplicación de plaguicidas
- f) Registro de vehículos destinados al transporte de elementos de trabajo
- g) Nómina del personal que llevará a cabo la aplicación de plaguicidas, el cual deberá tener capacitación vigente.

Artículo 119°: La capacitación indicada en el artículo anterior deberá comprender los siguientes contenidos:

- Conceptos básicos de plaguicidas: tipos, usos, etc.
- Efectos de los plaguicidas sobre las personas
- Formas de uso y aplicación
- Identificación de plaga y producto a utilizar
- Estrategias adicionales para el manejo de plagas
- Medidas de prevención de riesgos: protección personal, de la población y del ambiente.
- Medidas de primeros auxilios en caso de accidente y particularmente de intoxicación por plaguicidas.
- Manejo de residuos
- Transporte y almacenamiento de plaguicidas

Normativa:

- Reglamento de Condiciones Ambientales y Sanitarias Básicas de los Lugares de Trabajo.
- Reglamento de Plaguicidas de Uso Sanitario y Doméstico
- Reglamento de Residuos Peligrosos
- Derecho laboral: ley N° 16.744, decreto N° 109 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 120°: Las dependencias de trabajo de las empresas aplicadoras deberán ser de uso exclusivo para este fin y cumplir con las siguientes especificaciones:

- a) Superficie mínima de 4 M2, construcción de estructura sólida, incombustible, piso y paredes sólidos, lavables y no porosos y techo liviano.
- b) Puerta de acceso señalizada y con llave
- c) Independiente y separada de la casa habitación más cercana, con una distancia mínima de 3 metros del muro medianero y de viviendas
- d) Ventilación natural o forzada, iluminada y con extintor de incendio de acuerdo con lo establecido por el Reglamento de Condiciones Sanitarias y Ambientales de los Lugares de Trabajo
- e) Disponer de un mesón de trabajo con cubierta impermeable; lavadero con agua corriente fría y caliente, y, estanterías para almacenar los equipos de preparación y aplicación de plaguicidas.
- f) Los plaguicidas en la bodega o estanterías deberán estar clasificados, etiquetados en español, segregados y en sus envases originales; aquellos formulados en polvo se ubicarán en la parte superior y los líquidos en la inferior. Los envases en uso se mantendrán cerrados y al interior de un contenedor con sistema de control de derrames.

Artículo 121°: Las empresas deberán llevar los siguientes registros, que se mantendrán a disposición de la autoridad sanitaria:

- a) **De labores realizadas:** Consignando el tipo de tratamiento aplicado, fecha, producto con su número de registro y cantidad utilizada, nombre y número de registro del aplicador, número del certificado extendido, dirección completa de los inmuebles tratados. En caso de labores de desratización deberá consignar el número, tipo y cantidad de cebos utilizados.
- b) **De su personal:** Consignando capacitación vigente, fecha de ingreso a la empresa, puesto de trabajo, certificado vigente de programa de vigilancia de salud ocupacional. En caso de término de contrato fecha de finiquito del trabajador.

Artículo 122°: La empresa deberá entregar a sus clientes, al momento de terminar la aplicación, un certificado de los tratamientos realizados, emitido por el responsable técnico.

Artículo 123°: El certificado a que alude el artículo anterior deberá cumplir con las siguientes anotaciones mínimas:

- a) Folio correlativo en la parte superior derecha
- b) Membrete en la parte superior izquierda con los siguientes datos: nombre de la empresa, RUT, domicilio comercial, teléfono, número y fecha de la resolución sanitaria que la autorizó como tal, nombre y RUT del representante legal
- c) Identificación del inmueble tratado, indicando su dirección y nombre, RUT y dirección del propietario y de la entidad o persona que solicitó el trabajo
- d) Tipos de tratamientos realizados, indicando producto con su número de registro, formulación, dosis, concentración y lugares tratados. En el caso de desratización, número, tipo y peso de cebos colocados, así como la de inicio y término del tratamiento



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- e) Espacio destinado a observaciones y recomendaciones adicionales para el manejo de plagas
- f) Fecha en la cual se efectuó la operación. Fecha de inicio del tratamiento y fecha de término de vigencia de este.

Artículo 124°: La demolición de construcciones no podrá ser realizada sin contar con certificado de desratización emitido por la empresa aplicadora y visado por la autoridad sanitaria correspondiente. En un plazo no superior a 72 horas de su realización. La demolición no podrá iniciarse antes de 21 días del inicio de la aplicación, con el objeto de evitar los efectos del producto en el personal que laborará y asegurarse del exterminio de la plaga.

Artículo 125°: Las empresas autorizadas deberán contar con un responsable técnico de las labores que desarrollan, el cual deberá contar a lo menos con un título profesional en una carrera de ocho semestres académicos, cuyo perfil esté orientado hacia el conocimiento de la biología y hábitat de vectores de importancia en salud pública, manejo y aplicación de plaguicidas y capacitación de acuerdo con el artículo 97 de este reglamento.

Artículo 126°: Es responsabilidad de la empresa mantener a sus trabajadores en un programa de vigilancia de exposición a plaguicidas, en el organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, sobre prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el cual deberá considerar el protocolo de "Vigilancia para Aplicadores de Plaguicidas" dictado por el Ministerio de Salud.

Artículo 127°: La empresa deberá disponer de, a lo menos, un vehículo de transporte destinado exclusivamente a la actividad, el que deberá contar con cabina de conducción separada del área de carga. El área de carga deberá estar delimitada, contar con ventilación y tener contenedores para el almacenamiento de los productos y materiales para contener o absorber derrames. El vehículo deberá estar señalizado según la normativa del Decreto N° 298, de 1995, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

TITULO DECIMO SEXTO

DEL TRABAJO EN REGIMEN DE SUBCONTRATACION (LEY 20.123)

Artículo 128°: 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 para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan*



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior 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 por aplicación del artículo 478”.

Artículo 129°: La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y provisionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas del párrafo 1° del título VII del código del trabajo. En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 130 °: La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales que a estos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

Lo anterior debe ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva inspección del trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

En el caso de que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y provisionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en cuanto a estas normas. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución provisional acreedora.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución provisional acreedora. La dirección del trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y provisional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Artículo 131°: Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y provisionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada, al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Artículo 132°: Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184 del código de trabajo, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena cualquiera sea su dependencia en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley Nº 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo Nº 594, de 1999, del ministerio de salud.

Sin perjuicio del derecho que se reconocen en el párrafo 1° del título VII del código del trabajo al trabajador en régimen de subcontratación, respecto de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Artículo 133°: De acuerdo con el Art. 184 bis, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

El trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva. Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Si autoridad competente ordena la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

LEY 18.290 LEY DE TRÁNSITO
DE LOS CONDUCTORES Y DE LAS LICENCIAS

Artículo 134 ° Ninguna persona podrá conducir un vehículo motorizado o a tracción animal, sin poseer una licencia expedida por el Director del Departamento de Tránsito y Transporte Público Municipal de una Municipalidad autorizada al efecto; o un permiso provisional que los Tribunales podrán otorgar sólo a los conductores que tengan su licencia retenida por proceso pendiente; o una boleta de citación al Juzgado, dada por los funcionarios a que se refiere el artículo 4º en reemplazo de la licencia o del permiso referido; o una licencia o permiso internacional vigente para conducir vehículos motorizados, otorgado al amparo de tratados o acuerdos internacionales en que Chile sea parte.

DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Artículo 135 ° Los vehículos motorizados deberán estar equipados con neumáticos en buen estado. No podrán circular aquellos cuyos neumáticos tengan sus bandas de rodadura desgastadas o hayan perdido sus condiciones de adherencia al pavimento, ni con reparaciones que afecten la seguridad del tránsito.

Artículo 136 ° Los vehículos motorizados según tipo y clase estarán provistos, además, de los siguientes elementos:

1. Vidrios de seguridad que permitan una perfecta visibilidad desde y hacia el interior del vehículo. Se prohíben los vidrios oscuros o polarizados, salvo los que se contemplen en el Reglamento. A demás se prohíbe la colocación en ellos de cualquier objeto que impida la plena visual.

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

2. Limpiaparabrisas, velocímetro extintor de incendio
3. Espejo interior regulable, que permita al conductor una retro visual amplia.
4. Parachoques delantero y trasero adecuados y proporcionados, que no excedan al ancho del vehículo.
5. Dispositivos para casos de emergencia que cumplan con los requisitos que el reglamento determine.
6. Rueda de repuesto en buen estado y los elementos necesarios para el reemplazo, salvo en aquellos casos que determine el reglamento.
7. Botiquín que contenga elementos de primeros auxilios y dos cuñas de seguridad, en los vehículos de carga, de locomoción colectiva y de transporte de escolares.
8. Cinturones de seguridad para los asientos delanteros.

Artículo 137 ° El uso de cinturón de seguridad será obligatorio para los ocupantes de los asientos delanteros. Igual obligación regirá para los ocupantes de asientos traseros de vehículos livianos, definidos por el decreto supremo N° 211, de 1991, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, cuyo año de fabricación sea 2002 o posterior.

Artículo 138 ° Se prohíbe el traslado de menores de doce años en los asientos delanteros en automóviles, camionetas, camiones y similares, excepto en aquellos de cabina simple.

Artículo 139 ° Los conductores serán responsables del uso obligatorio de sistema de retención infantil para niños de hasta 8 años, inclusive, o estatura de 135 centímetros y 33 kilogramos de peso que viajen en los asientos traseros de los vehículos livianos, de acuerdo con las exigencias y el calendario que fijará el reglamento. Asimismo, este reglamento establecerá las categorías de los sistemas de retención infantil, de acuerdo con la edad, peso y estatura de los menores.

DE LAS REVISIONES DE LOS VEHÍCULOS, DE SUS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y DE LA HOMOLOGACIÓN

Artículo 140 ° Las Municipalidades no otorgarán permisos de circulación a ningún vehículo motorizado que no tenga vigente la revisión técnica o un certificado de homologación, según lo determine el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

La revisión técnica que señala el inciso anterior comprenderá, en forma especial, los sistemas de dirección, frenos, luces, neumáticos y combustión interna.

Artículo 141 ° Los conductores y los peatones están obligados a obedecer y respetar las señales de tránsito, salvo que reciban instrucciones en contrario de un Carabinero o que se trate de las excepciones contempladas en esta ley para vehículos de emergencia.

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 142 ° El que ejecute trabajos en las vías públicas, estará obligado a colocar y mantener por su cuenta, de día y de noche, la señalización que corresponda y tomar medidas de seguridad adecuadas a la naturaleza de los trabajos, conforme al Manual de Señalización de Tránsito. Deberá, además, dejar reparadas dichas vías en las mismas condiciones en que se encuentre el área circundante, retirando, de inmediato y en la medida que se vayan terminando los trabajos, las señalizaciones, materiales y desechos.

Artículo 143 ° Serán solidariamente responsables de los daños producidos en accidentes por incumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior, quienes encarguen la ejecución de la obra y los que la ejecuten. Salvo casos de emergencia, quienes vayan a efectuar trabajos en las vías públicas lo informarán a la unidad de Carabineros del sector, por escrito y con 48 horas de anticipación, debiendo, además, comunicar su término.

Artículo 144° La infracción a lo establecido en el inciso primero será sancionada con multa de 8 a 16 unidades tributarias mensuales. Se considerará que existe una infracción nueva y separada por cada mes que transcurra sin que se haya dado cumplimiento a las obligaciones señaladas anteriormente.

TÍTULO XVI
DE LA CONDUCCIÓN

Artículo 145 ° Ninguna persona podrá conducir un vehículo cuando se encuentre en condiciones físicas o psíquicas deficientes.

No se entenderá, para efectos de esta ley, como condición física o psíquica deficiente, arrojar en el informe de alcoholemia o en el resultado de la prueba respiratoria que hubiere sido practicada por Carabineros de Chile, una dosificación igual o inferior a 0,3 gramos por mil de alcohol en la sangre.

Artículo 146° Se prohíbe, al conductor y a los pasajeros, el consumo de bebidas alcohólicas en el interior de vehículos motorizados.

Artículo 147° Para la determinación del estado de ebriedad del imputado o del hecho de encontrarse bajo la influencia del alcohol, el tribunal podrá considerar todos los medios de prueba, evaluando especialmente el estado general del imputado en relación con el control de sus sentidos, como también el nivel de alcohol presente en el flujo sanguíneo, que conste en el informe de alcoholemia o en el resultado de la prueba respiratoria que hubiera sido practicada por Carabineros. Sin perjuicio de lo anterior, se entenderá que hay desempeño en estado de ebriedad cuando el informe o prueba arroje una dosificación igual o superior a 0,8 gramos por mil de alcohol en la sangre o en el organismo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Se entenderá que hay desempeño bajo la influencia del alcohol cuando el informe o prueba arroje una dosificación superior a 0,3 e inferior a 0,8 gramos por mil de alcohol en la sangre. Si la dosificación fuere menor, se estará a lo establecido en el artículo 109 y en el N° 1 del artículo 200, si correspondiere.

Artículo 148° En las vías de tránsito restringido, la circulación de vehículos y de peatones se hará como lo determine la autoridad y se podrá entrar o salir de ellas solamente por los lugares y en las condiciones que la Dirección de Vialidad o las Municipalidades, en su caso, establezcan mediante la señalización correspondiente.

Artículo 149° En caso de haber agua en la calzada, el conductor cuidará que ésta no moje la acera ni a los peatones.

DE LA VELOCIDAD

Artículo 150° Ninguna persona podrá conducir un vehículo a una velocidad mayor de la que sea razonable y prudente, bajo las condiciones existentes, debiendo considerar los riesgos y peligros presentes y los posibles. En todo caso, la velocidad debe ser tal, que permita controlar el vehículo cuando sea necesario, para evitar accidentes.

Artículo 151° En los caminos o vías rurales, el estacionamiento deberá hacerse con toda la estructura del vehículo sobre la berma, si la hubiere. En caso contrario, el estacionamiento se hará siempre al costado derecho en el sentido de la circulación y lo más próximo a la cuneta del mismo lado.

LEY 21.088 DE CONVIVENCIA VIAL.

MODIFICA LEY DE TRÁNSITO 18.290

Artículo 152°: Artículo 1.- A la presente ley quedarán sujetas todas las personas que como peatones, pasajeros o conductores de cualquiera clase de vehículos, usen o transiten por los caminos, calles, ciclovías y demás vías públicas, rurales o urbanas, caminos vecinales o particulares destinados al uso público, de todo el territorio de la República. Asimismo, se aplicarán estas normas, en lo que fueren compatibles, en aparcamientos y edificios de estacionamientos y demás lugares de acceso público.

Para todos los efectos de esta ley, las palabras o frases que se indican a continuación tendrán el siguiente significado:

Bicicleta: Ciclo de dos ruedas cuyos pedales transmiten el movimiento a la rueda trasera, generalmente por medio de un plato, un piñón y una cadena

Ciclo: Vehículo no motorizado de una o más ruedas, propulsado exclusivamente por una o más personas situadas en él, tales como bicicletas y triciclos.

Ciclos: También son los vehículos de una o más ruedas que cuenten con un motor auxiliar eléctrico, de una potencia nominal continua máxima de 0,25 kilowatts, en los que la alimentación es reducida o interrumpida cuando el vehículo alcanza una velocidad máxima de 25 kilómetros por hora o antes si el ciclista termina de pedalear o propulsarlo, los que se considerarán para los efectos de esta ley como vehículos no motorizados.

Ciclovía: Espacio destinado al uso exclusivo de bicicletas y otros ciclos, que puede estar segregada física o visualmente, según las características y clasificaciones que se definan mediante reglamento.

Línea de detención adelantada: Línea transversal a la calzada demarcada conforme al reglamento, antes de un cruce regulado con semáforo, que determina el inicio de la zona de espera especial para conductores de ciclos o motocicletas”

Triciclo motorizado de carga: vehículo motorizado de tres ruedas destinado exclusivamente al transporte de carga. La capacidad de carga de estos vehículos no podrá superar los 300 kilogramos de peso.

Vehículo: Medio motorizado o no motorizado, con el cual, sobre el cual o por el cual toda persona u objeto puede transportarse o ser transportado por una vía. Quedan excluidas de esta definición aquellas ayudas técnicas que permitan a personas con movilidad reducida o infantes, transportarse o ser transportados, tales como sillas de ruedas, motorizadas o no, coches para bebé y otros similares;”.

Zona de espera especial: Área señalizada conforme al reglamento, que permite a los conductores de ciclos o motocicletas detenerse y reiniciar su marcha delante de otros vehículos motorizados, en un cruce regulado con semáforo

Zona de tránsito calmado: Vía o conjunto de vías emplazadas en zonas urbanas, definidas dentro de una determinada área geográfica, en las que a través de condiciones físicas u operacionales de las vías se establecen velocidades máximas de circulación inferiores a las establecidas en esta ley, pudiendo éstas ser de 40 kilómetros por hora, 30 kilómetros por hora o 20 kilómetros por hora

Artículo 153°: Los postulantes a licencia de conductor deberán reunir los siguientes requisitos generales:



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- Acreditar idoneidad moral, física y psíquica.
- Acreditar conocimientos teóricos y prácticos de conducción, así como de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen al tránsito público.

LICENCIA NO PROFESIONAL CLASE C

1. Tener como mínimo 18 años.
2. Ser egresado de enseñanza básica. Este requisito no será exigible a quienes postulen a esta licencia para conducir triciclos motorizados de carga.

Artículo 154°: El conductor de un vehículo que adelante o sobrepase a otro, deberá hacerlo por la izquierda y a una distancia que garantice seguridad, y no volverá a tomar la pista de la derecha hasta que tenga distancia suficiente y segura delante del vehículo que acaba de adelantar o sobrepasar.

En caso de que un vehículo motorizado adelante o sobrepase a bicicletas u otros ciclos, deberá mantener una distancia prudente respecto al ciclo de aproximadamente 1.50 metros, durante toda la maniobra.

Artículo 155°: Son infracciones o contravenciones menos graves, las siguientes:

- Conducir un vehículo motorizado sin silenciador o con éste o el tubo de escape en malas condiciones, o con el tubo de salida antirreglamentario.
- Conducir bicicletas, motocicletas o vehículos similares, contraviniendo la norma sobre uso obligatorio de casco protector y demás elementos de seguridad

DE LA RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES

Artículo 156° Toda persona que conduzca un vehículo en forma de hacer peligrar la seguridad de los demás, sin consideración de los derechos de éstos o infringiendo las reglas de circulación o de seguridad establecidas en esta ley, será responsable de los perjuicios que de ello provengan.

Artículo 157° En los accidentes del tránsito, constituyen presunción de responsabilidad del conductor, los siguientes casos:

1. Conducir un vehículo sin haber obtenido la licencia correspondiente o encontrándose ésta cancelada o adulterada.
2. No estar atento a las condiciones del tránsito del momento.
3. Conducir en condiciones físicas deficientes o bajo la influencia del alcohol o de estupefacientes o sustancias sicotrópicas.

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

4. Conducir un vehículo sin sistemas de frenos o que accionen éstos en forma deficiente, con un mecanismo de dirección, neumáticos, o luces reglamentarias en mal estado o sin limpiaparabrisas cuando las condiciones del tiempo exigieren su uso.
5. Conducir un vehículo sin dar cumplimiento a las restricciones u obligaciones que se le hayan impuesto en la licencia de conductor.
6. Conducir a mayor velocidad que la permitida o a una velocidad no razonable y prudente, según lo establecido en el artículo 144.
7. Conducir contra el sentido de la circulación.
8. Conducir a la izquierda del eje de la calzada en una vía que tenga tránsito en sentidos opuestos, no conservar la derecha al aproximarse a una cuesta, curva, puente, túnel, paso a nivel o sobre nivel.
9. No respetar el derecho preferente de paso de peatones o vehículos y las indicaciones del tránsito dirigido o señalizado.
10. Conducir un vehículo cuya carga o pasajeros obstruyan la visual del conductor hacia el frente, atrás o costados, o impidan el control sobre el sistema de dirección, frenos y de seguridad.
11. Conducir un vehículo con mayor carga que la autorizada y, en los vehículos articulados, no llevar los elementos de seguridad necesarios.
12. Salirse de la pista de circulación o cortar u obstruir sorpresivamente la circulación reglamentaria de otro vehículo.
13. Detenerse o estacionarse en una curva, en la cima de una cuesta, en el interior de un túnel o sobre un puente y en la intersección de calles o caminos, o en contravención a lo dispuesto en el número 8 del artículo 154.
14. No hacer el conductor, en forma oportuna, las señales reglamentarias.
15. Adelantar en cualquiera de los lugares a que se refiere el número ocho de este artículo, o en las zonas prohibidas, o hacerlo sin tener la visual o el espacio suficiente.
16. No mantener una distancia razonable y prudente con los vehículos que le anteceden.
17. Conducir un vehículo haciendo uso de cualquier elemento que aisle al conductor de su medio ambiente acústico u óptico.
18. Negarse, sin causa justificada, a que se le practiquen los exámenes a que se refiere el artículo 183 de la Ley de Tránsito. (Prueba respiratoria evidencia o prueba científica, para acreditar presencia de alcohol en el organismo)

Artículo 158° En todo accidente del tránsito en que se produzcan lesiones o muerte, el conductor que participe en los hechos estará obligado a detener su marcha, prestar la



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

ayuda que fuese posible y dar cuenta a la autoridad policial más inmediata, entendiéndose por tal cualquier funcionario de Carabineros que estuviere próximo al lugar del hecho, para los efectos de la denuncia ante el Tribunal correspondiente.

Artículo 159° Carabineros podrá someter a cualquier conductor a una prueba respiratoria evidencia u otra prueba científica, a fin de acreditar la presencia de alcohol en el organismo y su dosificación, o el hecho de encontrarse la persona conduciendo bajo la influencia del alcohol o de estupefacientes o sustancias sicotrópicas o en estado de ebriedad.

Artículo 160° El conductor que, sin haber participado en el accidente, recoge a los lesionados y los llevare, por iniciativa propia, a una Posta de Auxilios, dejará en ésta los datos de su individualización que consten en la licencia de conductor o en su cédula de identidad. En su defecto, concurrirá a hacer esta declaración a la unidad de policía más próxima. La Posta o Carabineros en su caso, evacuarán en el menor tiempo posible esta diligencia para evitar mayores molestias al referido conductor.

Artículo 161° Toda persona estará obligada, en la vía pública, a cumplir en forma inmediata cualquier orden, indicación o señal de Carabineros relativas al tránsito, sin que pueda discutirla, desobedecerla o entorpecer su cumplimiento.

DE LOS DELITOS Y CUASIDELITOS

Artículo 162° Será castigado con presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo y las penas accesorias que correspondan el empleado público que abusando de su oficio:

1. Otorgue indebidamente una licencia de conductor o boleta de citación o un permiso provisorio de conducir o cualquier certificado o documento que permita obtenerlos.
2. Otorgue falsamente certificados que permitan obtener una licencia de conductor.
3. Cometiere alguna de las falsedades descritas en el artículo 193 del Código Penal en las inscripciones a que se refieren los artículos 39, 41 y 45 de esta ley, en la certificación de ellas, o en el otorgamiento del padrón.
4. Infrinja las normas que la ley establece para el otorgamiento de placa patente.

Artículo 163° Será castigado con presidio menor en su grado medio a máximo y, en su caso, con la suspensión de la licencia de conductor o inhabilidad para obtenerla, hasta por 5 años, y multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, el que:

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

1. Falsifique una licencia de conductor, boleta de citación, o un permiso provisorio o cualquier certificado o documento requerido por esta ley para obtenerlos.
2. Conduzca, a sabiendas, con una licencia de conductor, boleta de citación o permiso provisorio judicial para conducir, falsos u obtenidos en contravención a esta ley o pertenecientes a otra persona.
3. Presente, a sabiendas, certificados falsos para obtener licencia de conductor.
4. Obtenga una licencia de conductor, sin cumplir con los requisitos legales para ello, mediante soborno, dádivas, uso de influencias indebidas o amenaza.
5. Conduzca, a sabiendas, un vehículo con placa patente ocultada o alterada o utilice, a sabiendas, una placa patente falsa o que corresponda a otro vehículo.
6. Certifique, indebida o falsamente, conocimientos, habilidades, prácticas de conducción o realización de cursos de conducir que permitan obtener una licencia de conductor.
7. Otorgue un certificado de revisión técnica sin haber practicado realmente la revisión o que contenga afirmaciones de hechos relevantes contrarios a la verdad; detente formularios para extenderlos, sin tener título para ello; falsifique un certificado de revisión técnica o de emisión de gases, permiso de circulación o certificado de seguro obligatorio.
8. El que adultere un certificado de revisión técnica o de emisión de gases, permiso de circulación o certificado de seguro obligatorio o utilice a sabiendas uno falsificado o adulterado, será sancionado con la pena señalada en el artículo 490, Nº 2, del Código Penal.

Las penas señaladas en este artículo se aplicarán también al responsable de la circulación de un vehículo con permiso de circulación, certificado de seguro automotor o certificado de revisión técnica falso, adulterado u obtenido en contravención de esta ley o utilizando una placa patente falsa, adulterada o que correspondiere a otro vehículo.

Artículo 164° El que, infringiendo la prohibición establecida en el inciso segundo del artículo 110, conduzca, opere o desempeñe las funciones bajo la influencia del alcohol, será sancionado con multa de una a cinco unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia de conducir por tres meses. Si a consecuencia de esa conducción, operación o desempeño, se causaren daños materiales o lesiones leves, será sancionado con una multa de una a cinco unidades tributarias mensuales y la suspensión de la licencia de conducir por seis meses. Se reputarán leves, para estos efectos, todas las lesiones que produzcan al ofendido enfermedad o incapacidad por un tiempo no mayor a siete días.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 165° La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, de la Ley de Transito; será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

LEY 20.770 “LEY EMILIA”

MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS O, CON RESULTADO DE MUERTE

Artículo 166° El incumplimiento de la obligación de dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que sólo se produzcan daños, señalada en el artículo 168 de la Ley de Tránsito, será sancionado con multa de tres a siete unidades tributarias mensuales y con la suspensión de la licencia hasta por un mes.

El incumplimiento de la obligación de detener la marcha, prestar la ayuda posible y dar cuenta a la autoridad de todo accidente en que se produzcan lesiones, señalada en el artículo 176, se sancionará con la pena de presidio menor en su grado medio, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y multa de siete a diez unidades tributarias mensuales.

Si las lesiones producidas fuesen de las señaladas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o se produjese la muerte de alguna persona, el responsable será castigado con la pena de presidio menor en su grado máximo, inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica, multa de once a veinte unidades tributarias mensuales y con el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal.

- **Artículo 195 bis.** - La negativa injustificada de un conductor a someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes científicos destinados a establecer la presencia de alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo, previstos en el artículo 182, será sancionada con multa de tres a diez unidades tributarias mensuales y con la suspensión de su licencia hasta por un mes.

La pena prevista se impondrá al conductor conjuntamente con la que le corresponda por la responsabilidad que le pueda caber en el respectivo delito o cuasidelito, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del Código Penal."

Si se causare alguna de las lesiones indicadas en el número 1º del artículo 397 del Código Penal o la muerte de alguna persona, se impondrán las penas de presidio menor en su grado máximo, en el primer caso, y de presidio menor en su grado máximo a presidio mayor en su grado mínimo, en el segundo.

En ambos casos, se aplicarán también las penas de multa de ocho a veinte unidades tributarias mensuales, de inhabilidad perpetua para conducir vehículos de tracción mecánica y el comiso del vehículo con que se ha cometido el delito, sin perjuicio de los derechos del tercero propietario, que podrá hacer valer conforme a las reglas generales del Código Procesal Penal.

Al autor del delito previsto en el inciso precedente se le impondrá el máximo o el grado máximo de la pena corporal allí señalada, según el caso, conjuntamente con las penas de multa, inhabilidad perpetua para conducir vehículos motorizados y comiso que se indican, si concurriere alguna de las circunstancias siguientes:

1. Si el responsable hubiese sido condenado anteriormente por alguno de los delitos previstos en este artículo, salvo que a la fecha de comisión del delito hubieren transcurrido los plazos establecidos en el artículo 104 del Código Penal respecto del hecho que motiva la condena anterior.
2. Si el delito hubiese sido cometido por un conductor cuya profesión u oficio consista en el transporte de personas o bienes y hubiere actuado en el ejercicio de sus funciones.
3. Si el responsable condujere el vehículo con su licencia de conducir cancelada, o si ha sido inhabilitado a perpetuidad para conducir vehículos motorizados."

Artículo 196 bis. - Para determinar la pena en los casos previstos el tribunal no tomará en consideración lo dispuesto en los artículos 67, 68 y 68 bis del Código Penal y, en su lugar, aplicará las siguientes reglas:

1. Si no concurren circunstancias atenuantes ni agravantes en el hecho, el tribunal podrá recorrer toda la extensión de la pena señalada por la ley al aplicarla.
2. Si, tratándose del delito previsto en el inciso tercero del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la pena de presidio menor en su grado máximo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, aplicará la pena de presidio mayor en su grado mínimo.
3. Si, tratándose del delito establecido en el inciso cuarto del artículo 196, concurren una o más circunstancias atenuantes y ninguna agravante, el tribunal impondrá la

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

pena en su grado mínimo. Si concurren una o más agravantes y ninguna atenuante, la impondrá en su grado máximo.

4. Para determinar en tales casos el mínimo y el máximo de la pena, se dividirá por mitad el período de su duración: la más alta de estas partes formará el máximo y la más baja el mínimo.
5. Si concurren circunstancias atenuantes y agravantes, se hará su compensación racional para la aplicación de la pena, graduando el valor de unas y otras.

LEY N° 21.063

ESTABLECE EL SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES GRAVES

Artículo 167°: Objeto del Seguro obligatorio, en adelante "el Seguro", para los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 168°: Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Artículo 169°: Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

- a) Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.
- b) Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- c) Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

Artículo 170°: Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

- a) Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.
- b) Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.
- c) Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado.

Artículo 171°: Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

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

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

Artículo 172°: Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

- a) Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
- b) Licencia médica extendida por el médico tratante. Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

Artículo 173°: Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

- a) Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo con lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.
- b) Que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia.
- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

Artículo 174°: Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida, siendo aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado. Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

- a) En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.
- b) En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro del GES establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos.
- c) Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
- d) Licencia médica extendida por el médico tratante.
- e) Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

Artículo 175°: Condiciones de acceso en caso de accidente grave. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente son las siguientes:

- a) Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite:
 - Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave
 - Que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación
- b) Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.

- c) Licencia médica extendida por el médico tratante.

Artículo 176°: El permiso para cada trabajador o trabajadora en caso de cáncer tendrá una duración de hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, dentro de un período de doce meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por hasta dos períodos continuos respecto del mismo diagnóstico.

- El permiso para cada trabajador o trabajadora en caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos tendrá una duración de hasta noventa días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia médica.
- El permiso para cada trabajador o trabajadora en los casos de fase o estado terminal de la vida durará hasta producido el deceso del hijo o hija.
- El permiso para cada trabajador o trabajadora por accidente grave tendrá una duración máxima de hasta cuarenta y cinco días, en relación con el evento que lo generó, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica
- Si el padre y la madre son trabajadores con derecho al Seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.
- Los permisos establecidos en este artículo podrán usarse por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad.
- Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas.

DEL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PRESTACIONES DEL SEGURO

Artículo 177°: La licencia médica será presentada por el trabajador o la trabajadora al empleador, acompañada de los antecedentes respectivos. El empleador remitirá la licencia médica y los demás antecedentes a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

En el caso de los trabajadores independientes, éstos presentarán la licencia médica y la documentación correspondiente en forma directa a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 178°: La calificación médica corresponderá a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez. Será competente para conocer de la calificación de la licencia médica la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del lugar donde presta sus servicios el trabajador o la trabajadora o la del domicilio del trabajador o trabajadora independiente, en su caso.

La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez dispondrá de un plazo de siete días hábiles para revisar la licencia médica y los demás antecedentes y pronunciarse sobre la procedencia del permiso. Este plazo será prorrogable por siete días hábiles más. De no ser observada dentro de estos plazos, la licencia médica se entenderá aprobada.

La autorización o rechazo de la licencia médica será comunicada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez al trabajador o a la trabajadora y al empleador en forma electrónica. Las licencias médicas autorizadas deberán comunicarse también a la entidad pagadora y a la Superintendencia de Seguridad Social, en forma electrónica.

DEL FINANCIAMIENTO DEL SEGURO Y DEL FONDO

Artículo 179°: El Fondo. El Fondo del Seguro para el Acompañamiento de los Niños y Niñas, en adelante el "Fondo", tiene como objetivo financiar las prestaciones que otorga este Seguro, de acuerdo con el artículo 3 de la ley N° 21.010. Este Fondo tendrá un patrimonio independiente y separado del patrimonio de la entidad que lo administre o gestione.

Artículo 180°: Financiamiento del Fondo. El Fondo se financiará con los siguientes recursos:

- a) Con una cotización mensual de un 0,03% de las remuneraciones o rentas imponibles de los trabajadores dependientes e independientes, de cargo del empleador o de estos últimos, establecida en el artículo 3 de la ley N° 21.010.
- b) Con la cotización para este Seguro que proceda durante los períodos en que el trabajador o la trabajadora esté haciendo uso de él y por los períodos de incapacidad laboral temporal de origen común, maternal o de la ley N° 16.744, de cargo del empleador.
- c) Con el producto de las multas, reajustes e intereses que se apliquen en conformidad a la ley N° 17.322.
- d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los recursos anteriores.

Artículo 181°: Destino del Fondo. Los recursos del Fondo se destinarán a financiar:

- a) El pago de los subsidios a que da lugar el Seguro.
- b) El pago de las cotizaciones previsionales y de salud que procedan durante el uso del Seguro.
- c) El pago de los gastos de administración, gestión, fiscalización y todo otro gasto en que incurran las instituciones y entidades que participan en la gestión del Seguro.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Si un trabajador o trabajadora desempeña dos o más empleos se deberán efectuar cotizaciones por cada una de las remuneraciones y, en cada una, hasta el tope a que se refiere el inciso segundo de este artículo. En lo demás, se aplicará lo dispuesto en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980.

Las cotizaciones que pague el empleador para este Seguro durante el período en que el trabajador o trabajadora esté haciendo uso del permiso deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible enterada para el Seguro, correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado el permiso.

SEGUNDA PARTE

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 182 °: Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa y por los cuales reciba remuneración.

Jefe Inmediato o Directo: La persona que esté a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Gerente General, supervisores, Encargado o Administrador, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.

Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador, en este caso es Seguridad Integral TMI S.A.

Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueda provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

Equipos de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con sustancias o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

Accidente del Trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Accidente del Trayecto: Es el que ocurre en el trayecto de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el Organismo Administrador mediante el respectivo Parte de Carabineros, Certificado de Atención Hospitalaria, Concurrencia de Testigos u otros medios igualmente fehacientes.

Organismo Administrador del Seguro: Asociación chilena de seguridad (ACHS) de la empresa de Seguridad Integral TMI S.A., donde es adherente.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad: El grupo de tres representantes de la Empresa y tres de los trabajadores destinado a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, y el Decreto N° 30 del 13 de agosto de 1988, respectivamente y cuya actuación está reglamentada en este documento.

Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, y/o del Organismo Administrador.

Fuego: Proceso manifiesto de combustión, acompañado de desprendimiento de energía, en forma de luz y calor.

Combustión: Transformación química de la materia con desprendimiento de calor, que puede ir acompañado de llamas luminosas.

Amago: Fuego incipiente descubierto y extinguido oportunamente.

Incendio: Es fuego que provoca daño.

Siniestro: Es un incendio de grandes proporciones que afecta los bienes físicos de la empresa (edificios, maquinaria, mercadería e instalaciones) y que puede provocar además un número importante de lesionados y muertes.

Combustibles: Materiales capaces de entrar en combustión cuando se les somete a un calentamiento previo.

Inflamables: Sustancias combustibles que a la temperatura ambiente liberan gases que pueden arder en presencia de una fuente de calor.

Llama: Manifestación visible de fuego, que resulta de la incandescencia de gases desprendidos.

Ignición: Acción y efecto de estar en un cuerpo enrojecido por haber entrado en combustión o haberse calentado a alta temperatura.

Fuente de ignición: Es cualquier cuerpo que estando en ignición, es capaz de entregar calor necesario para provocar la combustión de otros cuerpos.

Mezcla inflamable: Es una mezcla de aire y gas que, en presencia de una fuente de ignición, puede inflamarse.

Mezcla explosiva: Es aquella mezcla de gases o vapores y aire tal que puede en presencia de una fuente de ignición, combustionar violentamente, liberando gran cantidad de energía en un corto tiempo, propagando el fuego lejos de su lugar de origen.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Agente extintor: Es cualquier sustancia no combustible, que sirve para apagar el fuego.

Componentes del fuego: Son los elementos que unidos dan origen al fuego. Técnicamente son tres:

- El Combustible
- El Oxígeno (aire)
- El Calor

Métodos de extinción: Son aquellos empleados para la separación de los elementos y condiciones que permiten el fuego, son los siguientes:

Extinción por enfriamiento: Consiste en absorber el calor para bajar la temperatura de combustión. Se aplica preferentemente en fuegos clase A.

Extinción por sofocamiento: Consiste en evitar el exceso de oxígeno. Se aplica preferentemente en fuegos clase B.

Extinción por Inhibición: Consiste en detener la reacción en cadena que mantiene el fuego. Se aplica preferentemente en fuegos clase D.

Extinción por agotamiento: Consiste en controlar el fuego por medio de la segregación o aislamiento de la fuente combustible. Se aplica de preferencia, en fuegos de combustibles líquidos o gaseosos que son alimentados desde una fuente bien delimitada: conductos de combustibles, líquidos, gas, etc.

TITULO SEGUNDO

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 183 °: Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Artículo 184°: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efecto de posibles accidentes de trayecto.

Artículo 185°: A la hora señalada el trabajador deberá presentarse en su área de trabajo o faena, debidamente vestido y aperado con los elementos de protección que la empresa haya destinado para cada labor.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 186°: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en las Establecimientos o sucursales, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas, roedores y hormigas, u otros insectos.

a) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos impregnados de grasa o aceite, etc., debiendo además mantenerlos permanentemente aseados, como así también productos de aseo, limpieza y desinfección.

b) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, etc., los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.

Artículo 187°: De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del trabajo a ejecutar y por el cual se le ha contratado en Empresa de Seguridad Integral TMI S.A.

Artículo 188°: El trabajador deberá usar el equipo de protección personal que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de Seguridad Integral TMI S.A., por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la planta, salvo que el trabajo así lo requiera. Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador.

Artículo 189°: Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe Inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

Artículo 190°: El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe Inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamentos.

Artículo 191°: Los jefes inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.

Artículo 192°: El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos ni afirmarse en suelos



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

resbaladizos, cajones o tabloncillos sueltos. Si no es posible afirmar una escalera en forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.

Artículo 193°: Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

Artículo 194°: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar en el mantenimiento y buen estado de funcionamiento de los equipos, herramientas e instalaciones en general, tanto las destinadas a la Seguridad e Higiene. Deberán, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

Artículo 195°: Todo operador de máquina, herramientas, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento de la máquina a su cargo, para prevenir anomalías que puedan a la larga ser causa de accidente.

Artículo 196°: El trabajador deberá informar a su Jefe Inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que se note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo 197°: Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el encargado de la máquina o el equipo deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier imprudencia o bromas de terceros que, al poner en funcionamiento la máquina o equipo, cree condiciones inseguras o pérdidas para la Empresa. Esta misma preocupación deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo. Si por cualquier motivo el trabajador abandona su máquina, equipo y/o vehículo, debe detener la marcha del motor o sistema que la impulsa.

Artículo 198°: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

Artículo 199°: Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados evitando los derrames de cualquier producto, aceite, grasa u otra sustancia que pueda producir resbalones o caídas.

Artículo 200°: Al término de cada etapa de trabajo al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de un área deberá procurar asearla y/o despejarla.

Artículo 201°: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe Inmediato. Todo accidente del trabajo deberá ser denunciado al Organismo Administrador del Seguro, dentro de las 24 horas de ocurrido. En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador la Empresa y, en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo o sus derechos - habientes o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Artículo 202°: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su Jefe Inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente ocurrido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o del que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Jefe Directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Departamento de Prevención de Riesgos, el que deberá ser firmado por la persona de mayor jerarquía del área. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador.

Artículo 203°: El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad de la Jefatura Directa.

Artículo 204°: Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefe o a cualquier ejecutivo de la Empresa en su ausencia, de toda anormalidad que observe en las instalaciones, maquinarias, o ambiente en el cual trabaje.

Artículo 205°: Los trabajadores que laboren con productos químicos y/o en el desengrase deberán tomar debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando los delantales, guantes y mascarillas que la Empresa señale.

Artículo 206°: Todo trabajador cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.

Artículo 207°: El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

situación en conocimiento del Jefe Inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas necesarias que el caso requiere.

Artículo 208°: Cuando a juicio del Organismo Administrador se sospechen riesgos de enfermedad o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 209°: En caso de producirse un accidente en algún establecimiento, sucursal o en otro lugar, que lesione a algún trabajador, el Jefe Inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar por medio del Botiquín de Emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

Artículo 210°: Los avisos, los letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Artículo 211°: Los mismos avisos, carteles, afiches deberán ser protegidos por todos los trabajadores, quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 212°: El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 213°: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar la alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

Artículo 214°: El acceso a los equipos de extinción deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 215°: Deberá darse cuenta al Jefe Inmediato, inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 216°: No podrá encenderse fuego cerca de la Bodega o de elementos combustibles, materias primas, u otros tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina, petróleo, lubricantes, etc.

Artículo 217°: Los trabajadores que no pertenezcan a la brigada de incendios, equipos de evacuación en emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

Artículo 218°: En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes o líderes señalados por la Empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

Artículo 219°: Clases de fuego y formas de combatirlo:

- 1. Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son agua, polvo químico seco multipropósito, compuestos halogenados (halones) y espumas (light wáter).
- 2. Fuegos Clase B:** Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son polvo químico seco anhídrido, compuestos halogenados (halones) y espumas (light wáter).
- 3. Fuegos Clase C:** Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad, tales como: polvo químico seco, anhídrido carbónico y compuestos halogenados (halones).
- 4. Fuegos Clase D:** Los fuegos que involucran metales, tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.
- 5. Fuegos Clase K:** Son fuegos a causa de grasas y aceites de origen animal o vegetal.

Artículo 220°: Los extintores de espuma (light water) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad que se han des energizado las instalaciones, desconectado los switch o palancas en los tableros generales de la luz y fuerza.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 221°: El tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución N° 05.166 del 23 de agosto de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo 222°: Las zonas de bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 223°: Todos los trabajadores de la Empresa estarán obligados a asistir a los cursos de capacitación ocupacional a que se les envíe y que sean considerados como necesarios para mantener la continuidad de marcha de las operaciones y/o resguardar los recursos de la Empresa.

Artículo 224°: Es obligación perentoria para todo trabajador, usar la indumentaria laboral que la Empresa les proporciona y presentarse a los lugares asignados con dicha vestimenta.

Artículo 225°: Todo trabajador es absolutamente responsable por la conservación de su propia salud y por su seguridad personal en el trabajo. Esta responsabilidad es indelegable.

TITULO TERCERO

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 226°: La Empresa estará obligada a cumplir las siguientes normas de Higiene y Seguridad:

a. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. A demás debe prestar y garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

b. La Empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores cuyo propósito es promover, facilitar, fomentar y desarrollar las actividades, habilidades o grados de conocimientos de su personal, para



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y trabajo; y a incrementar la productividad.

c. La Empresa es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la Ley N°16.744. Asimismo, está obligada a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad en la forma, dentro de los términos y con las sanciones que señala la Ley.

Artículo 227°: De acuerdo con el Art. 184° bis, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

DE LOS CONTROLES DE SALUD

Artículo 228°: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o podrá exigirle la empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 229°: Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá llenar la ficha médica ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos desarrollados con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo 230°: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe Inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

Por ello todo trabajador al ingresar a Seguridad Integral TMI S.A., y los que están laborando en ésta, deben someterse a los exámenes pre ocupacionales y/o controles periódicos que exija la Empresa. EL trabajador está obligado a aceptar este examen y cumplir las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de ellos.

Artículo 231°: Cuando a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador del seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad lugar que ellos determinen. Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TITULO CUARTO

DE LA OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

(DECRETO N°40, LEY 16.744)

Artículo 232 °: Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de estos (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 adoptar para evitar tales riesgos.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 233°: La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y de los Departamentos de Prevención de Riesgos en su caso. Si en la empresa no existen los Comités o los Departamentos mencionados, el empleador debe proporcionar la información correspondiente en la forma más conveniente y adecuada.

Artículo 234°: El empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 235°: Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D. S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Artículo 236°: (Decreto 40, artículo 21, de la obligación de informar los riesgos laborales). Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en la empresa. A continuación, se detallan los más representativos junto a los riesgos generales:

RIESGOS LABORALES EN SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A

Tipos de Peligro	RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Mecánico	Caída de mismo nivel	Contusiones Esguinces	- Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma antideslizante y de taco bajo. - Evite correr por pasillos y escaleras. - Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas, con material antideslizante y libre de humedad.
Mecánico	Caída de distinto nivel	Fractura Lesiones múltiples Muerte	- Revisión y chequeo previo del equipo de protección personal de altura (Casco zodiac, arnés con asecendedor, sillín, cintas, cuerdas, mosqueteros , rodilleras, entre otros) - Uso obligatorio de arnés y cuerdas de seguridad - Cumplir con el procedimiento de trabajo seguro - Realizar las actividades con permiso de trabajo firmado por el superior directo
Mecánico	Sobreesfuerzos físicos	Lesiones columna lumbar	- Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su empresa. - Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). - Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.949 DS Nº 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
Mecánico	Golpes por o contra	Contusiones Fracturas	- Almacenamiento correcto de materiales, sobre todo en altura - Mantener limpio y ordenado en lugar de trabajo - Mantener despejada la superficie de trabajo
Mecánico	Atrapamiento por (Cajones de escritorios o Kardex)	Heridas Fracturas	- Dotar los cajones de escritorios con topes de seguridad - Empuje los cajones del Kardex a través de sus manillas



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Eléctrico	Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	- 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 mantención. - No recargue las instalaciones eléctricas (Esta prohibido el uso de extensiones con mas de un equipo conectado).
Mecánico	Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	- Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). - Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo. - Como peatón de igual forma debe respetar las leyes y señalizaciones de transito
Físico	Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel) Cáncer de piel Queratoconjuntivitis	- Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía y realizar faenas bajo sombra. - Usar protector solar adecuado al tipo de piel, se debe aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo y beber agua de forma permanente. - 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. - Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición. - Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.
Biológico	Exposición a Infección contagiosas	Lesiones cutáneas, cortes o punciones con material biológico de pacientes Contagio con Hepatitis B y C, Sida, KPC, TBC entre otros	- Lavado de manos antes, durante y después de cualquier actividad o procedimiento que realice en los centros de atención de salud. - Recibir capacitación y realizar la evaluación de IAAS y REAS, por parte de la Unidad de Salud Ocupacional de la Empresa TMI S.A - Uso obligatorio de los elementos de protección personal como barrera de bioseguridad - Seguir obligatoriamente el procedimiento de trabajo, considerando en todo momento su propia seguridad y salud.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Tipo de Peligro	RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Mecánico	Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	- No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. - Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. - Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). - Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
Fuego y explosión	Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	- Desenergizar todo equipo o máquina que esté 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.
Mecánico	Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, heridas, fracturas	- Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. - No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
Físico	Exposición a ruido	Hipoacusia Neurosensorial	- Confinar la fuente de emisión. - Efectuar pausa programada de acuerdo con el nivel de presión sonora. - Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 Db en la jornada. (DSN° 594)
Biológicos	Cortes y punciones	Cortes, heridas y contusiones	- Enfermedades infectocontagiosas - 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.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Químico	Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	- Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. - Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto y mantenga la ficha de seguridad del producto utilizado cerca del lugar de trabajo - Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto - Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa.
Químico	Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	- Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. - Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto - Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. - Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. - Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa - Conozca el plan de emergencia que aplica en la empresa - No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
Biomecánicos	Manipulación manual de carga y/o de pacientes	Lesiones lumbares	- Minimice el desplazamiento con cargas, considerar el cumplimiento de la Ley N° 20949, que indica el máximo de carga permitida para la manipulación manual - Evitar los giros o flexiones de tronco con carga; como así también la manipulación de carga por sobre la altura de los hombros - Cada vez que las condiciones estén realice la manipulación de carga con ayudas mecánicas. - Considere el uso de asas que permitan la correcta manipulación de las cargas, en caso de movilización de pacientes, considere siempre la ayuda de otra persona. - Participar en la capacitación sobre MMC de parte de la Unidad de Salud Ocupacional de TMI S.A
Biomecánicos	Exposición a postura, fuerza y repetitividad de EESS	Lesiones de EESS es decir de Extremidades superiores	- Uso de pausas para recuperación de músculos como medida provisoria a la medida ingenieril definitiva. - Rotación o alternancia de puestos previo análisis de la exigencia musculoesquelética a fin de lograr la utilización de grupos musculares diferentes. - Mantenimientos de equipos y Herramientas. - Reducir el alcance acercando los objetos al trabajador. - Mantención adecuada de los equipos para reducir la vibración (alineamientos de ejes).



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

			- Participar de la capacitación sobre Trastornos musculoesqueléticos de EESS, por parte de la Unidad de Salud Ocupacional de la empresa.
Psicosociales	Elevadas exigencias cognitivas, trabajo con turno	Stress, Neurosis, otros	- Mantener siempre una actitud cordial con sus pares y superiores - Si tiene algún problema laboral comunicar de inmediato a su jefe directo y seguir las indicaciones del presente documento a cómo debe actuar en caso de encontrarse en una situación descrita en este.

TITULO QUINTO

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 237°: De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Empresa.

Artículo 238°: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

TITULO SEXTO

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTES GRAVES O FATALES

Artículo 239° OBJETIVO: Dar a conocer el procedimiento establecido en el Compendio de SUSESO, a la línea de mando, con el fin de ser incorporado y aplicado, en el caso de tener un accidente laboral con consecuencias graves y/o fatales.

COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL SUSESO-2018

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES - H. REPORTES, INVESTIGACIÓN Y PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS EN CASO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO FATALES Y GRAVES

Artículo 240°: Antecedentes En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley Nº16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

a. Capacitar en materia de prevención de riesgos laborales a los integrantes del Comité paritario de higiene y seguridad orientada al cumplimiento de sus funciones.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

b. Asistencia técnica en la evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo en caso de que no exista alguna evaluación realizada previamente por un organismo administrador de la Ley N°16.744, y

c. Asistencia respecto de la utilización de los instrumentos de protección que correspondan, en los mismos términos indicados en la letra b) anterior.

Artículo 242°: Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

Accidente del trabajo fatal: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Accidente del trabajo grave: Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido

a. Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo: Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

b. Obliga a realizar maniobras de reanimación: Las maniobras de reanimación son el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

c. Obliga a realizar maniobras de rescate: Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

d. Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros: Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.

e. Ocurra en condiciones hiperbáricas: Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.

f. Involucra un número tal de trabajadores: Que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Faena afectada: Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores

Artículo 243°: Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

Artículo 244°: La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención prehospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

Artículo 245°: El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 246°: El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.

Artículo 247°: Corresponde al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre aliada o adherida y de acuerdo con lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Artículo 248°: En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran, cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Artículo 249°: Para realizar la investigación del accidente deberá realizar el Método del Árbol de causas. En donde se describe la aplicación en el Anexo 26: H. Reportes, investigación y prescripción de medidas en caso de accidentes del mismo Libro IV Prestaciones Preventivas.

Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas (Suspensión de trabajos en sucursales y /o establecimientos, área, etc. E informar a los Organismos Fiscalizadoras), las empresas infractoras serán sancionadas con multa referida en inciso final del artículo 76.

OBLIGACIONES PARA PREVENCIÓN DE INCENDIOS

Artículo 250°: Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate de ello deberá dar la alarma de inmediato al primer jefe que se encuentre cerca y se pondrá a las órdenes de éste para cumplir las labores que le encomiende. La presente emergencia de a su vez ser comunicada de inmediato a brigadas contra incendio.

- a) Al enfrentar un fuego debe determinarse primero, la clase de fuego que se trata y el lugar afectado, con el fin de decidir el método más adecuado de control.
- b) La organización y coordinación de las acciones destinadas al control de incendio es responsabilidad de la Brigada Contra incendio, las que deben contar con el personal



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

capacitado y adiestrado para tales efectos. La empresa se preocupará de la constitución y preparación de las Brigadas contra Incendio.

- c) Los trabajadores que no pertenezcan a las Brigadas contra Incendio deberán colaborar con dichos equipos uniéndose al plan de evacuación del área amagada con rapidez y orden.
- d) Todo el personal deberá aceptar y participar en la capacitación e instrucciones que se den para el buen uso de los extintores, así como de cualquier otro elemento destinado al control y combate de incendio. Deberá además conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendios de su sección o área de trabajo y evitar que las personas ajenas, no autorizadas, los manipulen.
- e) El acceso a los equipos contra incendios deberá mantenerse despejado de obstáculos y debidamente señalizados.
- f) Todo el personal debe obedecer y respetar los letreros y avisos de seguridad, ya que ellos advierten a los trabajadores de los riesgos existentes.
- g) Los elementos y equipos de control de incendio, así como las instalaciones y materiales desarrollados para tales objetivos, sólo podrán ser utilizados frente a emergencias para los cuales fueron diseñados. También podrá hacerse uso de ellos en casos de capacitación y adiestramiento respectivos, autorizados y debidamente controlados.
- h) El uso descontrolado, mal intencionado o equivocado de los elementos y equipos de control de incendio, así como de su infraestructura complementaria, puede ser estimado francamente perjudicial para la empresa y por lo tanto considerado como negligencia inexcusable.
- i) No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables tales como pintura, solventes, sustancias químicas, botellas de oxígeno o acetileno aun cuando se encuentren vacías, parafina, bencina, gas licuado, petróleo, grasas, aserrín, viruta, polvo de madera, interior de los bosques ni en las cercanías, etc.
- j) Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y combustibles, talleres, ambientes de proceso y todas aquellas que indique la empresa, el Comité Paritario o el Prevencionista, deberán ser señalizadas, como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.
- k) Todo el personal de la empresa deberá aceptar y participar en la capacitación e instrucción que se dé para fines de control de incendios y deberán manifestar su interés al respecto desde el momento que forman parte de ésta.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA.

Artículo 251°: La Asociación Chilena de Seguridad es 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 empresa Seguridad Integral TMI S.A.

Los jefes directos, 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 252°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Asociación Chilena de Seguridad. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Asociación Chilena de Seguridad, solo 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.

INVESTIGACIÓN DE LOS INCIDENTES Y ACCIDENTES

Artículo 253°: Responsabilidades

- a) Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Seguridad y al Comité Paritario de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aun en el caso de que éste 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 Seguridad, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe 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 254°: No olvidar que ante un accidente del trabajo se debe realizar la **DIAT** "Denuncia individual de accidente del trabajo" y en caso de enfermedad profesional se debe realizar la **DIEP** "Denuncia individual de enfermedad profesional".

TITULO SEPTIMO

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 255°: Todo trabajador que contravenga las normas de este Reglamento podrá ser sancionado, de acuerdo con lo señalado en el Título Décimo Primero de la Primera Parte de este Reglamento.

Artículo 256 °: En caso de mera contravención se le podrá aplicar al infractor una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 67 de la Ley Nro. 16.744, debiendo la empresa fijar su monto dentro del límite señalado.

Artículo 257°: Los fondos provenientes de las multas se contabilizarán en una cuenta especial que llevará la empresa y que se destinará a la formación de un fondo de estímulo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores en el mes de diciembre de cada año, en el caso de que éstos se hayan distinguido en labores de prevención de riesgos, previo descuento del 10% destinado a la rehabilitación de alcohólicos y esto en conformidad a la misma Ley. La distribución del remanente estará a cargo de una comisión compuesta por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

Artículo 258°: Las sanciones señaladas en los artículos precedentes pueden aplicarse a todos los trabajadores infractores, aún en el caso de que ellos hayan sido víctimas del accidente.

Artículo 259°: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento, deben entenderse incorporadas a los Contratos Individuales de Trabajo de los trabajadores.

Artículo 260°: Cuando el trabajador le sea aplicable la sanción contemplada en el presente Título de este Reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO DECIMO

DE LOS COMITÉS PARITARIOS (DECRETO N°54, LEY 16.744)

Artículo 261 °: Organización, elección y funcionamiento

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 trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

- a) 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.
- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores.
- c) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e) 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.
- f) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

- g) 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 262°: En caso de 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 263°: Funciones de los Comités Paritarios

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

TITULO DUODECIMO

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Artículo 264°: Todas las empresas que ocupen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores que tenga la empresa y de la magnitud de los riesgos que está presente. Este Departamento deberá realizar las siguientes acciones como mínimo:

- 1. Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- 2. Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.

SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

3. Acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación ocupacional.
4. Registro de información y evaluación estadística de resultados.
5. Asesoría técnica a los Comités, Supervisores y Línea de Administración Técnica.
6. Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.

TITULO DECIMO TERCERO SALUD OCUPACIONAL

Artículo 265°: Clasificación de agentes y factores de riesgos en TMI S.A

Tipo de Agente	Factor de riesgos	Protocolo Minsal
Físico	- Ruido - Vibraciones - Radiación UV	- Prexor - Vibraciones - Guía técnica de Radiación UV
Químico	- Solventes orgánicos - Álcalis, y otros	- Dermatitis
Biológico	- Virus - Bacterias - Hongos y otros	- Infecciones Intrahospitalarias
Ergonómico	- Fuerza - Postura forzada - Repetitividad	- Guía Manejo manual de carga - TMERT EESS
Psicosocial	- Exigencias cognitivas - Otros	- Protocolo de vigilancia de trastornos psicosociales

TITULO DECIMO CUARTO

**TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRAATACION, EL FUNCIONAMIENTO DE LAS
EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS Y EL CONTRATO DE TRABAJO DE SERVICIOS
TRANSITORIOS (LEY N° 20.123)**

Artículo 266°: Agréguese en el artículo 92 bis del Código del Trabajo, los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos: "Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477. Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019
TITULO DECIMO QUINTO

SUGERENCIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES

Artículo 267°: La Seguridad de las instalaciones y/o faenas que desarrolle la empresa y las acciones para prevenir los accidentes que deterioran los recursos, tanto humanos como materiales, se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre la normativa de seguridad, las condiciones generales de trabajo y en general las ideas que puedan tener para mejorarlas.

Artículo 268°: El trabajador que haga una sugerencia, que sea acogida por la Gerencia, y llevada a la práctica, podrá ser acreedor a un estímulo otorgado por la empresa. Sin perjuicio de ello, se anotará como una acción meritoria en su hoja de servicio.

TITULO DECIMO SEXTO

RECOMENDACIONES BÁSICAS DE SEGURIDAD

Artículo 269°: A pesar de todos los esfuerzos desplegados para resguardar la integridad del personal de Seguridad integral TMI S.A., Y de sus bienes, permanentemente deberemos tener presente, las siguientes recomendaciones básicas:

1. Mantenga su sitio de trabajo limpio y ordenado; es un beneficio para todos, empezando por Usted.
2. Siga las instrucciones, si no sabe, pregunte, no se arriesgue innecesariamente.
3. Si observa algo inseguro o anormal en su lugar de trabajo, avise a su Jefe Directo.
4. No use máquinas o elementos de trabajo sin estar autorizado para ello, o cuyo uso o funcionamiento desconozca. No trate de repararlos, avise a su jefe o al encargado de ellos.
5. Frente a los trabajos de máquinas y equipos no lo haga con anillos o cadenas, muchos son los accidentes que han sucedido por trabajar con estos elementos.
6. Use las herramientas necesarias y adecuadas para su trabajo, cuide de ellas y de su mantenimiento.
7. No haga bromas en el trabajo y evite distraer a sus compañeros, en especial cuando realizan tareas delicadas u operan con máquinas o equipos de alto riesgo.
8. En su trabajo no use elementos distractores (Radios portátiles, personal estéreo o televisores).
9. Use siempre su equipo de seguridad y el vestuario que la empresa le entrega.



SEGURIDAD INTEGRAL TMI S.A
RIOHS ENERO 2019

10. Cumpla las normas de seguridad y las recomendaciones que le entregue su jefe directo, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, personal del Departamento de Prevención de Riesgos; de esta forma evitará accidentarse usted y sus compañeros de trabajo.

TÍTULO DECIMO SEPTIMO

VIGENCIA

Artículo 270°: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad rige desde enero 2019 hasta que sea necesaria la actualización de alguno de los cuerpos legales vigentes en la presente versión; a la vez se ha cumplido con los avisos, comunicaciones y actualizaciones establecidas en el Código del Trabajo.

Control de cambios

Versión	Acción	Responsable	Fecha
001	Creación RIOHS	Dpto. Prevención de Riesgos	Marzo 2017
002	Actualización y modificación RIOHS	Dpto. Prevención de Riesgos	Enero 2019

**ESTE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD ES DE USO EXCLUSIVO
PARA TRABAJADORES DE EMPRESA SEGURIDAD INTEGRAL TMI SA.**