



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD



2023

DECRETO SUPREMO Nº 40 DE LA LEY 16.744

CODIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N 1

Este reglamento es de lectura obligada para todos los trabajadores de la Empresa

Revisado por Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Osorno, junio 2023.



Contenido

CAPITULO I: REGLAMENTO DE ORDEN	9
1. PREAMBULO.....	9
2. DISPOSICIONES GENERALES.....	10
ARTÍCULO 1.....	10
ARTÍCULO 2.....	10
ARTÍCULO 3. Definiciones.....	10
3. DEL INGRESO.....	13
ARTÍCULO 4.....	13
ARTÍCULO 5.....	13
ARTÍCULO 6.....	13
4. DEL CONTRATO DE TRABAJO	13
ARTÍCULO 7.....	13
ARTÍCULO 8.....	14
ARTÍCULO 9.....	14
ARTÍCULO 10.....	14
ARTÍCULO 11.....	14
5. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	14
ARTÍCULO 12.....	14
ARTÍCULO 13.....	15
ARTÍCULO 14.....	15
ARTÍCULO 15.....	15
ARTÍCULO 16.....	15
ARTÍCULO 17.....	15
ARTÍCULO 18.....	15
ARTÍCULO 19.....	15
6. DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	15
ARTÍCULO 20.....	15
ARTÍCULO 21.....	16
ARTÍCULO 22.....	16
ARTÍCULO 23.....	16

ARTÍCULO 24.....	16
ARTÍCULO 25.....	16
ARTÍCULO 26.....	16
7. LOS DESCANSO LEGALES.....	16
ARTÍCULO 27.....	16
8. LAS REMUNERACIONES Y SU PROTECCIÓN.....	17
ARTÍCULO 28.....	17
ARTÍCULO 29.....	17
9. EL DERECHO A FERIADO Y LOS PERMISOS.....	18
ARTÍCULO 30.....	18
ARTÍCULO 31.....	18
ARTÍCULO 32.....	18
ARTÍCULO 33.....	18
10. DE LAS LICENCIAS.....	22
ARTÍCULO 34.....	22
ARTÍCULO 35.....	23
ARTÍCULO 36.....	23
11. LAS SANCIONES.....	23
ARTÍCULO 37.....	23
ARTÍCULO 38.....	23
12. LA ASISTENCIA SOCIAL.....	24
ARTÍCULO 39.....	24
ARTÍCULO 40.....	24
13. INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.....	24
ARTÍCULO 41.....	24
ARTÍCULO 42.....	24
ARTÍCULO 43.....	24
14. RECONSIDERACIÓN DE LAS SANCIONES.....	24
ARTÍCULO 44.....	24
15. OBLIGACIONES DE ORDEN EN LA EMPRESA.....	25
ARTÍCULO 45.....	25



ARTÍCULO 46.....	25
16. PROHIBICIONES DE ORDEN	30
ARTÍCULO 47.....	30
ARTÍCULO 48.....	30
17. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	32
ARTÍCULO 49.....	32
ARTÍCULO 50.....	33
18. DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	34
ARTÍCULO 51.....	34
19. DE LAS REMUNERACIONES	34
ARTÍCULO 52.....	34
ARTÍCULO 53.....	34
ARTÍCULO 54.....	34
ARTÍCULO 55.....	34
20. DE LA INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL	35
ARTÍCULO 56.....	35
21. DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS	37
ARTÍCULO 57.....	37
ARTÍCULO 58.....	38
22. LEY N° 20.348 RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	38
ARTÍCULO 59.....	38
23. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	38
Artículo 60	38
24. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN EN FUNDOS LECHEROS	39
ARTÍCULO 61.....	39
ARTÍCULO 62.....	39
ARTÍCULO 63.....	40
ARTÍCULO 64.....	40
ARTÍCULO 65.....	40
ARTÍCULO 66.....	40
ARTÍCULO 67.....	41

ARTÍCULO 68.....	41
ARTÍCULO 69.....	41
ARTÍCULO 69: LEY Nª 20.545.....	41
25. OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N.º20.399.....	45
Artículo 70.....	45
Artículo 71.....	45
CAPITULO II: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	46
1. PREÁMBULO.....	46
ARTICULO 1.....	46
ARTICULO 2.....	46
2. DEL TRABAJADOR RECIÉN INGRESADO.....	46
ARTICULO 3.....	46
ARTICULO 4.....	46
3. CONCEPTO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO.....	46
ARTICULO 5: Accidente del trabajo.....	46
ARTICULO 6: Accidente de trayecto.....	47
ARTICULO 7: Enfermedad Profesional.....	47
ARTICULO 8.....	47
4. PROCEDIMIENTO Y NOTIFICACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE.....	47
ARTICULO 9.....	47
ARTICULO 10.....	47
ARTICULO 11.....	48
5. INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES.....	48
ARTICULO 12.....	48
6. PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	48
ARTICULO 13.....	48
7. DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	49
ARTICULO 14.....	49
ARTICULO 15.....	49
8. DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	49
ARTÍCULO 16.....	49



ARTÍCULO 17.....	50
9. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	51
ARTICULO 18.....	51
ARTICULO 19.....	51
ARTICULO 20.....	51
10. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	51
ARTICULO 21.....	51
ARTICULO 22.....	52
11. OBLIGACIONES GENERALES	52
ARTICULO 23.....	52
ARTICULO 24.....	52
ARTICULO 25.....	52
ARTICULO 26.....	52
ARTICULO 27.....	52
12. OBSERVACIONES GENERALES	53
ARTICULO 28.....	53
ARTICULO 29.....	53
13. DE LAS PROHIBICIONES EN LA EMPRESA	53
ARTICULO 30.....	53
14. DE LAS SANCIONES Y MULTAS.....	56
ARTICULO 31.....	56
ARTICULO 32.....	56
15. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS.....	56
ARTICULO 33.....	56
ARTICULO 34.....	56
ARTICULO 35.....	57
16. LEY N° 20.001 SOBRE EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA	57
ARTICULO 36.....	57
ARTICULO 37.....	57
ARTICULO 38.....	57
ARTICULO 39.....	57

ARTICULO 40.....	57
ARTICULO 41.....	57
ARTICULO 42.....	57
17. LEY N° 20.096 PROTECCION UV.....	57
ARTICULO 43.....	57
ARTICULO 44.....	58
18. LEY N° 20.105 MATERIAS RELATIVAS AL CONSUMO DEL TABACO	58
ARTICULO 45.....	58
ARTICULO 46.....	59
ARTICULO 47.....	59
19. LLAMADO A LA COLABORACIÓN.....	59
20. VIGENCIA.....	59
ARTICULO 49.....	59
21. LEY 20.764, INCORPORA MODIFICACIÓN A LA LEY DE TRÁNSITO	59
ARTÍCULO 50.....	59
22. NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS AL COVID-19	¡Error! Marcador no definido.
ARTÍCULO 51.....	¡Error! Marcador no definido.
ARTÍCULO 52.....	¡Error! Marcador no definido.
23. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	¡Error! Marcador no definido.
ARTICULO 55.....	¡Error! Marcador no definido.
ARTICULO 56.....	¡Error! Marcador no definido.
ARTÍCULO 57.....	¡Error! Marcador no definido.
ARTICULO 58.....	¡Error! Marcador no definido.
Medidas Preventivas que se deben aplicar.....	60
Método correcto de trabajo.....	60
II. TABLA RESUMEN DE RIESGOS QUÍMICOS	61
Riesgos Existentes.....	61
III. TABLA RESUMEN RIESGOS ELÉCTRICOS	62
IV. TABLA RESUMEN RIESGOS DE INCENDIO	62
V. TABLA RESUMEN DE RIESGOS FÍSICOS	63
VI. TABLA RESUMEN DE RIESGOS BIOLÓGICOS.....	64

VII. TABLA RESUMEN DE RIESGOS ERGONÓMICOS.....	68
VIII. OTRAS FORMAS DE EVITAR ACCIDENTES SON:.....	68

CAPITULO I: REGLAMENTO DE ORDEN

1. PREAMBULO

La Ley Nº 19.759, publicada en el Diario Oficial del 05 de octubre de 2001, vigente desde el 01 de diciembre del año 2001 y que actualizó el Código del Trabajo, señala en su Título III, artículo 153º, lo siguiente:

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

Para cumplir con lo anteriormente indicado la empresa ha elaborado este **REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**, en conformidad con lo que señala el Título III del Código del Trabajo y el Título V del D.S. 40 de la Ley Nº 16.744, Seguro Social obligatorio Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Este Reglamento será debidamente comunicado a los trabajadores al ingresar a trabajar a la empresa de acuerdo con el artículo 156º del Código del Trabajo vigente, además será enviado al Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo y a la mutualidad de la cual la empresa es adherente, para su revisión, indicaciones y correcciones si corresponde.

Cualquier impugnación de ilegalidad de las disposiciones de este Reglamento, podrá ser reclamada, si se refiere a normas de Orden, a la respectiva Inspección del Trabajo y si fueran de Higiene y Seguridad al Ministerio de Salud, a través de sus Servicios respectivos.

Si no es observado este Reglamento en alguna de sus partes por las instancias respectivas, se entregará una copia de él a cada trabajador, previa firma de un recibo cuya copia se adjunta al final de este documento, en la fecha indicada como inicio de su vigencia al interior de la empresa.

2. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1

Este reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, prohibiciones y forma de trabajo de todas las personas que presten sus servicios a la empresa, en cualquier lugar del territorio donde por razones o necesidades de la empresa sea necesario realizar trabajos.

ARTÍCULO 2

El presente reglamento se entiende incorporado al contrato de trabajo y es obligatorio para el trabajador desde la fecha de su contratación.

ARTÍCULO 3. Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. **Empresa:** la entidad empleadora que contrate los servicios del trabajador.
- b. **Trabajador:** toda persona que en cualquier carácter preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- c. **Jefe Directo o Inmediato:** la persona que se encuentra a cargo de uno o más laborantes y del trabajo que se desarrolla, se entiende por esto, que es la persona de jerarquía inmediata sobre el o los trabajadores.
- d. **Riesgo Profesional:** los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.
- e. **Salud Ocupacional:** Tanto el Comité de Expertos de la OMS como el de la OIT han definido la Salud Ocupacional como sigue: “La Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.
- f. **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. (Artículo N° 5, Ley 16.744).
- g. **Sicología Laboral:** Técnica preventiva de la Salud Ocupacional a aplicar entre los trabajadores de la empresa para evitar la generación de accidentes del trabajo.

- h. Seguridad Laboral:** Técnica preventiva de la Salud Ocupacional a aplicar en el ambiente laboral de la empresa para evitar la generación de accidentes del trabajo.
- i. Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. (Artículo N° 7, Ley N° 16.744).
- j. Medicina del Trabajo:** Técnica preventiva de la Salud Ocupacional a aplicar entre los trabajadores de la empresa para evitar la presentación de enfermedades profesionales.
- k. Higiene laboral:** Técnica preventiva de la Salud Ocupacional a aplicar en el ambiente laboral de la empresa para evitar la aparición de enfermedades profesionales.
- l. Ergonomía:** Técnica preventiva de la Salud Ocupacional a aplicar en la empresa para evitar desadaptaciones entre el trabajador y su entorno laboral.
- m. Accidente del Trayecto:** Son también accidentes del trabajo, los que ocurren en trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
- n. Equipo de Protección Personal:** elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- o. Organismo Administrador del Seguro:** Mutualidad del cual la empresa es adherente.
- p. Normas de Seguridad e Higiene:** el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento.
- q. Comité Paritario de Higiene y Seguridad Laboral:** El organismo técnico de participación conjunta y armónica al interior de la empresa, faena, sucursal o agencia con más de 25 trabajadores, formado por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, cuyo objetivo es organizar las acciones preventivas de Higiene y Seguridad, en conformidad con el Decreto Supremo N° 54 de la Ley N° 16.744 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de estos Comités Paritarios.
- r. Departamento de Prevención de Riesgos:** Dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el cual deberá ser dirigido por un experto en la materia de prevención de riesgos.

- s. **Causas de Accidentes:** Todo accidente tiene causas precisas que lo generan, las cuales se pueden determinar, no existiendo accidentes ocurridos por mala suerte o casualidad. Si se logra eliminar o controlar las posibles causas que los originan, se evitara que ocurran accidentes.
- t. **Acción Insegura o Sub-estándar:** Es el acto u omisión humana que se desvía de los métodos establecidos y aceptados como correctos, aumentando la posibilidad de ocurrencia de accidentes.
- u. **Condición Insegura o Sub-estándar:** Es cualquier condición existente en los equipos, material o ambiente laboral que puede contribuir a la generación de un accidente.
- v. **Carga:** cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos.
- w. **Manejo o manipulación manual de carga:** cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto. No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas.
- x. **Manejo o manipulación manual habitual de carga:** toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga.
- y. **Negligencia Inexcusable:** En el artículo N° 24, punto 4, del Decreto Supremo N° 54 se indica como una atribución exclusiva del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa decidir si un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a Negligencia Inexcusable del trabajador; tal como indica el Decreto Supremo N° 40 en su artículo 19, párrafo 2, para que un acto pueda ser considerado como negligencia inexcusable la empresa deberá mencionar cual o cuales de las prohibiciones indicadas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad serán consideradas como Faltas Graves.
- z. **Clases de fuego y formas de combatirlo:**
- **Fuegos Clase A:** Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas, cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Para combatirlos se usan: Agua, Polvo químico seco multipropósito, Compuestos Halogenados (HALONES) y Espumas (LIGHT WATER).
 - **Fuegos Clase B:** Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Para combatirlos se usan: Polvo químico seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (HALONES) y Espumas (LIGHT WATER).
 - **Fuegos Clase C:** Son fuegos que involucran equipos, máquinas 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).

- **Fuegos Clase D:** Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

3. DEL INGRESO

ARTÍCULO 4

Todo el personal que ingrese a trabajar a la empresa deberá presentar al encargado de personal o a quien corresponda los siguientes documentos:

- a. Cedula de Identidad.
- b. Certificado de AFP, Isapre, Fonasa o documento que acredite el nombre del sistema previsional al cual esta acogido.
- c. Si fuese menor de 18 años autorización escrita de sus padres o guardadores legales. Certificado de alumno regular de su lugar de estudios.
- d. Si fuera casado, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos para autorización de las asignaciones familiares.
- e. Examen pre ocupacional (si se requiere).
- f. Los demás antecedentes que se requieran en casos especiales.

ARTÍCULO 5

La presentación de antecedentes falsos, adulterados o inductivos a error, será causal suficiente para proceder a despido sin derecho a indemnización de conformidad a las leyes vigentes.

ARTÍCULO 6

Cualquier modificación posterior de los antecedentes a los referidos en el presente artículo se deberá comunicar y/o acreditar ante el encargado del personal dentro de un plazo de 30 días corridos desde su ocurrencia.

4. DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7

Cumplidos los requisitos señalados en el Art. 4 y dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en tres ejemplares, suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador y dos en poder de la empresa.

ARTÍCULO 8

El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado, conjuntamente con estos, por el representante legal del menor, o en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado, y a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del inspector del trabajo respectivo.

ARTÍCULO 9

El Contrato de Trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y fecha del Contrato.
- b. Individualización y domicilio de las partes.
- c. Determinación de la naturaleza de los servicios y lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d. El monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- e. Plazo de contrato.
- f. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- g. Otros pactos que acuerden las partes.

ARTÍCULO 10

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito, en documentos anexos firmados por ambas partes.

ARTÍCULO 11

Desde su ingreso a la empresa el trabajador no podrá alegar ignorancia de las disposiciones del reglamento interno, dejándose constancia de que la empresa le entrega un ejemplar del mismo, al momento de firmar el contrato.

5. DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12

La jornada ordinaria de trabajo será distribuida según las necesidades de la empresa y según su contrato de trabajo de acuerdo al máximo legal vigente.

La jornada en que operan los servicios de la Institución son:

Lunes a Viernes	Sábado
Mañana 08:30 a 13:00	Mañana 08:30 a 12:30
Tarde 14:30 a 23:00	

ARTÍCULO 13

Quedan excluidos de este horario los contratados bajo el ARTÍCULO 22 y cuyo trabajo se realizará en los horarios que demande la faena y de acuerdo a lo estipulado en el contrato de trabajo.

ARTÍCULO 14

Además, se considera un tiempo destinado a la colación de los trabajadores de 90 minutos, el cual no se imputa en la efectividad de la jornada laboral.

ARTÍCULO 15

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

ARTÍCULO 16

Las horas en exceso en las condiciones señaladas, pese a ser un alargue obligatorio de la jornada ordinaria se pagarán con un recargo del 50%, entendiéndose que el término de la jornada de trabajo es en el lugar de la faena y no en la oficina de administración.

ARTÍCULO 17

El trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

ARTÍCULO 18

La asistencia al trabajo del personal de la empresa quedará registrada en el reloj control, el cual se encontrará en el acceso principal del edificio o en el lugar definido por la unidad de Gestión de Personas.

Los trabajadores tendrán acceso al portal web, donde tendrán acceso al registro diario de su asistencia.

ARTÍCULO 19

Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el respectivo contrato de trabajo que haya firmado, salvo lo que se indica en el artículo siguiente.

6. DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 20

Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden de la jornada semanal establecida en el artículo 12 de este reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso y las trabajadas en el día domingo y festivo o en el día de descanso semanal, según corresponda, siempre que exceda dichos máximos.

ARTÍCULO 21

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

ARTÍCULO 22

No obstante, la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento de su jefe directo.

ARTÍCULO 23

No se podrán trabajar más de dos horas extraordinarias diarias.

ARTÍCULO 24

Las horas extraordinarias serán autorizadas por el jefe directo y se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

ARTÍCULO 25

No se contempla en derecho a permisos específicos que permitan al trabajador, por ejemplo, concurrir a consultas médicas, para contraer matrimonio o realizar gestiones de carácter particular y, por tanto, la empresa no se encuentra en la obligación de concederlos. No obstante, lo anterior las partes podrán acordar, libremente y por mutuo acuerdo, concuerden permisos de origen convencional destinados a estos y otros fines, por tanto, no serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación allá sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el trabajador.

ARTÍCULO 26

La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el respectivo sueldo.

7. LOS DESCANSO LEGALES

ARTÍCULO 27

Los días de descanso serán en los siguientes casos:

- a. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejando entre ellas un tiempo de colación que será de 90 minutos, tiempo que no se imputará a la jornada ordinaria de trabajo.
- b. DESCANSO SEMANAL: Los días domingos y festivos legales, al que se agrega el día 1º de mayo, Día internacional del Trabajador, serán de descanso obligatorio.

8. LAS REMUNERACIONES Y SU PROTECCIÓN

ARTÍCULO 28

Las remuneraciones que percibirán los trabajadores serán las pactadas contractualmente en forma individual y se pagarán de forma mensual.

ARTÍCULO 29

Las remuneraciones del personal serán pagadas, con la periodicidad estipulada en el contrato de trabajo, pero el período que se convenga no excederá de un mes calendario.

Éstas serán canceladas de la siguiente forma:

- El pago de las remuneraciones mensuales se hará de acuerdo a lo estipulado en su contrato de trabajo, el cual será depositado a su cuenta bancaria o cheque a su nombre.
- Los pagos se harán en forma mensual, la empresa otorga anticipos en casos especiales, los montos no podrán exceder un monto mayor al cual puedan pagar a fin de mes.
- Conjuntamente con el pago de las remuneraciones la empresa entregará un comprobante con la liquidación del monto pagado y de los descuentos legales que se realicen. Este documento consta de dos copias, las cuales serán firmadas por el trabajador, quedando una de ellas archivada en la empresa y la otra en propiedad del trabajador.

Se deducirán del monto de la remuneración de cada trabajador(a) los siguientes ítems:

a. Descuentos obligados:

- Los impuestos que graven las remuneraciones.
- Las cotizaciones de seguridad social.
- Las obligaciones con los institutos de previsión, cajas de compensación de asignación familiar o con organismos públicos.
- Los descuentos ordenados judicialmente.
- Los anticipos otorgados judicialmente.
- Las multas fijadas en este Reglamento.

b. Descuentos que deben ser autorizados por el trabajador, por escritos y aceptados por el empleador.

- Sólo con acuerdo escrito de las partes podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Estas deducciones no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

c. Descuentos absolutamente prohibidos

- La empresa no podrá deducir de las remuneraciones de los trabajadores ni a pedido expreso de éstos ni compensar suma alguna por conceptos que no sean los taxativamente enumerados más

arriba, especialmente por arriendo de habitación, entrega de agua, uso y desgaste normal de herramientas, pérdida o deterioro de equipos de protección personal, entrega de medicinas, atención médica, otras prestaciones en especies.

9. EL DERECHO A FERIADO Y LOS PERMISOS

ARTÍCULO 30

Los trabajadores con más de un año en la empresa y contrato indefinido tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra.

ARTÍCULO 31

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

ARTÍCULO 32

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de la empresa. El feriado podrá ser continuo o en su efecto podrá fraccionarse de común acuerdo, también podrá acumularse con el acuerdo de las partes, pero solo hasta dos periodos consecutivos. El feriado establecido en el Art. 67 del código del trabajo no podrá compensarse en dinero.

ARTÍCULO 33

1. CONCEPTO DE REMUNERACIÓN ÍNTEGRA:

El trabajador tendrá derecho durante su feriado a su remuneración íntegra, durante sus días hábiles, domingos y festivos.

La remuneración íntegra del trabajador con remuneración fija será aquella que hubiere obtenido de haber continuado trabajando.

El trabajador con remuneración variable considerará como remuneración íntegra, para efectos de feriado, el promedio de lo ganado durante los tres últimos tres meses trabajados.

Si durante el feriado se produce algún reajuste legal, convencional o contractual, la remuneración del trabajador con uso del derecho se reajustará en la proporción del caso, a partir de la fecha de vigencia del nuevo derecho.

Si durante su feriado un trabajador se acoge a una licencia médica por enfermedad se suspenderá el feriado durante ese periodo, acogiéndose a su respectivo organismo previsional.

2. FERIADO PROPORCIONAL

Si el trabajador que tiene los requisitos para hacer uso de feriado deja de pertenecer a la empresa por la razón que sean, antes de haber gozado del derecho, deberá recibir del empleador la compensación económica correspondiente.

Si el trabajador cesa en sus funciones antes de haber cumplido el año de contrato, lo que le daría derecho a su feriado completo, percibirá como compensación equivalente a la remuneración íntegra de feriado calculada en forma proporcional a los meses trabajados.

En igual forma, si un trabajador cesa en sus funciones en cualquiera época de su vida laboral, deberá ser compensado por el tiempo que medió entre la fecha de cumplimiento de su último derecho y de la terminación del contrato en forma proporcional a los meses trabajados.

3. FERIADO PROGRESIVO

Los trabajadores con 10 años de servicios con uno o más empleadores, continuos o no, tendrán derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

De acuerdo con el artículo 68º del Código del Trabajo, los trabajadores sólo podrán hacer valer hasta 10 años servidos a empleadores anteriores.

Estos años servidos deberán acreditarse mediante documentos fidedignos, finiquitos debidamente firmados ante ministro de fe y especialmente mediante certificados de las Instituciones de Previsión respectivas.

4. FERIADO COLECTIVO

El empleador podrá determinar que la empresa o parte de ella paralice su actividad por un mínimo de 15 días hábiles para que su personal haga uso de su feriado en forma colectiva.

En este caso, deberá concederse el derecho a todos los trabajadores que laboran en la empresa o en la parte que por estas razones paralizan, considerándose que aquellas personas que individualmente no cumplan con el requisito de tiempo contractual, reciben el derecho en forma anticipada.

Continuidad del feriado: El feriado debe ser continuo; sin embargo, el exceso de días sobre los primeros 10 días hábiles podrá pactarse entre las partes.

Compensación en dinero: Los 15 días hábiles que forman la base del feriado legal no son compensables en dinero; sin embargo, el tiempo de feriado que exceda de esos 15 días hábiles, nacido de la aplicación del feriado progresivo, podrá ser compensado en dinero.

Acumulación de feriado: El feriado, por acuerdo de las partes, podrá acumularse, pero únicamente hasta por dos periodos consecutivos.

5. LOS PERMISOS

- a. Permiso por fallecimiento de hijo:** En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, 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 el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

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 sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

- b. Permiso pagado en caso de fallecimiento del padre, madre o hermano:** El trabajador tiene derecho a 4 días hábiles de permiso pagado adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.
- c. Permiso para exámenes médicos:** Las trabajadoras y trabajadores cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar estos exámenes, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Para hacer uso de este derecho, los trabajadores deben dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deben presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha correspondiente.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales. Finalmente, en el caso de los trabajadores afectos a un instrumento colectivo que contemple un permiso semejante, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

- d. Permiso para inmunizarse:** En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.
- e. Permiso por Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil:** Cuando el trabajador contrae matrimonio o celebra un acuerdo de unión civil, tiene derecho a permiso pagado por el empleador por cinco días hábiles continuos. El trabajador puede utilizar a su elección, este permiso en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones.

El trabajador debe dar aviso preferentemente por escrito a su empleador, con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Los contrayentes de un acuerdo de unión civil tienen el mismo derecho

- f. Permiso paternal:** Los trabajadores tendrán un permiso especial de 5 días en el caso del nacimiento de un hijo, días corridos desde el momento del parto, o en forma parcializada dentro del primer mes de nacimiento.

Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620 (Ley de Adopción).

Ahora bien, en lo que respecta al padre que se encuentre en proceso de adopción la ley no ha hecho distinción alguna, por lo cual, tiene derecho a impetrar cinco días de permiso pagado por tal causa, beneficio que debe hacerse efectivo en los mismos términos que el padre biológico, vale decir, en forma continua a contar de la fecha de notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada.

Para su cálculo sólo se considerarán los días en que se encuentra distribuida su jornada de trabajo, esto es, sin considerar los días de descanso semanal o los días libres que tenga el trabajador de acuerdo a su sistema de turno.

Este permiso es irrenunciable y de cargo del empleador, por lo que no puede ser compensado en dinero ni imputado a vacaciones.

10. DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 34

Por licencia se entienden los períodos en que, por razones previstas y protegidas por la ley, el trabajador sin dejar de pertenecer a la empresa, interrumpe su relación contractual con ella, y son:

- a) **Licencia de Servicio Militar:** Cuando se ha llamado a reservas movilizadas o llamadas a instrucción, conserva la propiedad de su empleo, debiendo al momento de reincorporarse a su trabajo, ser reintegrado a sus funciones u otras similares en remuneraciones, siempre que el trabajador esté capacitado para ellas.

Esta obligación del empleador cubre los treinta días siguientes a la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada por certificado médico, hasta por un máximo de cuatro meses.

- b) **Licencia Médica:** El trabajador deberá entregar la licencia médica a su empleador dentro del plazo de dos días hábiles, para que este la gestione ante la entidad pagadora de subsidio correspondiente.

El empleador, al recepcionar la licencia desprenderá la colilla de recepción, la fechará y la firmará, entregándola al interesado o a la persona que lo representa, para su posterior tramitación.

El empleador contemplará la licencia con los antecedentes requeridos y enviará a la entidad pagadora de subsidios dentro de los tres días hábiles siguientes al de la recepción.

- c) **Licencia por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional:** En igual forma se procederá en el caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional, el que de haber ocurrido en la empresa deberá ser atendido directamente por ella a través de los medios internos y externos de que dispone y, de ser accidente de trayecto, deberá ser puesto a la brevedad en su conocimiento para los fines del caso.
- d) **Licencia maternal:** las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y de 12 semanas después del mismo. Estos derechos son irrenunciables y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo a las mujeres embarazadas o que recién hayan dado a luz, debiendo conservárseles su empleo durante dichos períodos.

Las trabajadoras durante su licencia maternal recibirán el correspondiente subsidio pagado por el respectivo Instituto de Previsión a que se encuentren acogidas.

Para hacer uso del descanso maternal la trabajadora deberá presentar a la empresa el certificado médico que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtener el descanso legal.

- e) **Otros permisos:** Toda otra solicitud de día de permiso deberá ser tramitada con 24 horas antes con su jefe directo.

NOTAS:

- Las referidas entidades consideran día hábil los días sábado.
- Durante la licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 35

Por enfermedad, el trabajador imposibilitado para asistir al trabajo deberá dar aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, en un plazo no mayor a 24 horas de diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 36

La empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador enfermo.

11. LAS SANCIONES

ARTÍCULO 37

Las infracciones graves a las normas legales que se han señalado y aquellas que se señalen como obligaciones y prohibiciones, tanto en relación con la parte orden, como de higiene y seguridad, dan derecho a la empresa a sancionar a los trabajadores del caso. Estas sanciones están definidas en el artículo 154º, Nº 10, del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 38

Las sanciones previstas en este Reglamento serán la amonestación y la multa, ya que la terminación del contrato de trabajo es una decisión que sólo depende del empleador y esto en conformidad con la Ley.

- LA AMONESTACIÓN:** La amonestación podrá ser verbal o escrita. La amonestación escrita podrá ser simple o severa. La amonestación severa podrá ser interna, con anotación en la hoja de vida del trabajador, o pública, en el sentido de que se comunicará paralelamente a la respectiva Inspección del Trabajo.
- LA MULTA:** El empleador, en caso de falta grave puede aplicar al trabajador infractor una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria. El afectado podrá reclamar de la medida ante el Inspector del Trabajo respectivo. No podrán aplicarse al trabajador infractor dos sanciones con respecto a una misma falta.

12. LA ASISTENCIA SOCIAL

ARTÍCULO 39

La empresa estará obligada asegurar a todos sus trabajadores, desde su primer día de ingreso al trabajo, en relación a futuras pensiones de vejez, de invalidez y sobrevivencia, como asimismo en relación a salud y muerte, mediante su inscripción a un sistema previsional vigente, Administradora de Fondos de Pensiones del Decreto Ley N° 3.500, Servicio Seguro Social o Caja de Previsión de los Empleadores Particulares.

ARTÍCULO 40

Paralelamente a ello, la empresa deberá contratar el Seguro Social contra Riesgos, Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en alguno de los Organismos Administradores vigentes, de conformidad con la Ley N° 16.744, mediante el pago de la cotización básica y cotización adicional diferenciada según la escala para su determinación contenida en el Decreto Supremo N° 110, según la actividad de la empresa o entidad empleadora que inicia sus actividades, o la cotización adicional que le correspondiera según la aplicación del Decreto Supremo N° 67, para las empresas con más de dos años de actividades productivas o de servicios.

13. INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 41

El artículo 154º del Código del Trabajo, en su número 6, exige que se designen en el Reglamento Interno los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes se plantearán las peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.

De acuerdo a organigrama de cargos ejecutivo o dependientes que se anexan al final de este reglamento.

ARTÍCULO 42

El artículo 155º determina que las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo 154º, podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información a los trabajadores.

ARTÍCULO 43

Al efecto, toda petición o reclamo sobre la labor, el funcionamiento, método de trabajo, etc., se hará directamente a la administración, para que ésta estudie, informe o solucione el problema planteado.

14. RECONSIDERACIÓN DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 44

Cuando un trabajador se considere indebidamente afectado por alguna medida de la empresa especialmente amonestación severa, multa reglamentaria o despido, podrá solicitar del empleador la reconsideración de la

medida. Considerando que el trabajador despedido tiene sesenta días hábiles contados desde la fecha de terminación de sus servicios para interponer reclamo ante el tribunal competente.

15. OBLIGACIONES DE ORDEN EN LA EMPRESA.

ARTÍCULO 45

El empleador está obligado a:

- a. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales contractuales y convencionales en cuanto a montos, ajustes, periodicidad, etc.
- b. Respetar la dignidad del trabajador.
- c. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de riesgos, las medidas de higiene laboral y seguridad que corresponda.
- d. Instruir adecuadamente y con todos los medios a su alcance acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social.
- e. Dar a conocer oportunamente al trabajador sobre cualquier cambio o modificación relacionado con el trabajo.
- f. Entregar al trabajador, labores efectivas y las ocupaciones convenidas en el contrato de trabajo.
- g. Otorgar a los trabajadores las facilidades necesarias pero compatibles con el régimen de trabajo imperante, para que los trabajadores puedan capacitarse.
- h. Confiar su representación en mandos medios idóneos que, junto a sus obligaciones y previsiones como dependientes, cumplan con las normas impuestas al y por el empleador.
- i. Escuchar las sugerencias y los reclamos a los representantes de los trabajadores o que éstos directamente formulen.

ARTÍCULO 46

El trabajador está obligado a:

1. Realizar eficientemente la labor convenida en el contrato.
2. Desempeñar estas labores con diligencia y colaborar a la mejor marcha del proceso productivo y a la prosperidad de la empresa, ya que el mayor logro de ésta es la seguridad laboral de todos los trabajadores.
3. Acatar las órdenes e instrucciones de la autoridad del empleador, ya sea directa o por medio de los jefes del caso, en relación del trabajo y el buen desarrollo de la empresa.
4. Respetar al empleador y a sus representantes, jefes, compañeros de trabajo y subalternos, y público en general, en su persona y en su dignidad.
5. Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo en o para la empresa.
6. Guardar la debida lealtad a la empresa especialmente manteniendo la debida discreción acerca de los antecedentes económicos, comerciales, técnicos que pudiera conocer en relación de su trabajo.

7. Abstenerse de efectuar cualquier acto de negocio o actividades comerciales u otras que signifiquen competencia en los negocios o actividades de la empresa, aún a título gratuito. Cualquier acción que emprenda un trabajador en este sentido, debe contar con la previa y debida autorización escrita del empleador.
8. Dar aviso oportuno al empleador de su falta al trabajo, justificándola; es decir, comunicando por sí o por terceros dentro del plazo de 24 horas toda situación o hecho que le pueda impedir asistir normalmente a su trabajo, por enfermedad u otra causa justificándola a través de medios fehacientes.
9. Cumplir fielmente con las demás obligaciones que imponga la norma laboral, los contratos colectivos, el contrato individual y este Reglamento.
10. Entrar y salir en perfecto orden, desde el establecimiento de la empresa.
11. Firmar el libro de asistencia en forma mensual, si esto no ocurriera se procederá a informar de dicha situación a la Inspección del Trabajo.
12. Presentarse en su puesto de trabajo a la hora convenida, listo para llevar a cabo sus funciones; es decir, vestido con ropa adecuada para su trabajo y en condiciones de trabajar sin contratiempos.
13. Mostrar el contenido de cualquier paquete y/o vehículo que retire del establecimiento.
14. Dedicar todo su esfuerzo laboral en las tareas contratadas.
15. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas, mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios, de productos terminados o en proceso, materiales, materias primas, máquinas, herramientas, equipos de trabajo o energía que pertenezcan a la empresa.
16. Todo trabajador que para ejercer su actividad deba estar en posesión de licencias especiales deberán mantenerlas al día, no pudiendo la empresa autorizar que siga trabajando en dicha actividad quien no esté debidamente al día en su documentación.
17. Todo trabajador que deba atender público y en especial clientes de la empresa, deberá esforzarse para realizarlo de manera cordial, eficiente y deferente, con el propósito de facilitar el cierre de la venta, ya que representan a la empresa.
18. Todo trabajador que por razones de trabajo o particulares necesite retirar de los lugares de trabajo elementos de cualquier tipo que sean de propiedad de la empresa deberán contar con el permiso escrito del empleador o de quien lo represente.



19. Dar aviso inmediatamente al empleador de cualquier deterioro, pérdida o mal estado en que se encuentren elementos, máquinas y herramientas y/o productos que tengan a su cargo.
20. Informar al jefe directo cualquier irregularidad ocurrida en la empresa de la cual tome conocimiento.
21. Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.
22. Los trabajadores a cargo de equipos de protección deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen las tareas que los exija, como, asimismo, preservar su mantención.
23. Usar durante las horas de trabajo los overoles proporcionados por la empresa y los elementos de protección personal, según sea el caso.
24. Para solicitar nuevos elementos de protección personal, el trabajador deberá devolver los que tenga en su poder.
25. Todos los trabajadores deberán respetar las normas de higiene en la empresa, con el propósito de mantener ambientes higiénicos del trabajo. Deberán también 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.
26. Los trabajadores deberán ordenar y cuidar los útiles y materiales de la empresa en general y especialmente aquellos que se entreguen para el desempeño de sus labores, como también guardarlos y limpiarlos al término de la jornada diaria, entendiéndose por tales, tractores, automotriz, vehículos, sembradoras, fumigadoras, enfardadoras, cosechadoras de forraje, rastrillos, fertilizadoras, equipos de ordeña, estanques de leche y otras, deberá realizarse con la prolijidad y cuidado que corresponda debido a las características corrosivas o tóxicas de los productos de limpieza.
27. Los trabajadores deberán responder personalmente por las pérdidas de maquinaria, herramientas u otro implemento de trabajo entregado a su cuidado cuando sufran deterioros o pérdidas por mal uso o negligencia en su uso, ante lo cual su reposición será de cargo del trabajador.
28. Los trabajadores en caso de salir de la empresa durante la jornada de trabajo, por motivos de fuerza mayor, solo lo podrán hacer con la autorización de su jefe directo el cual debe informar a la oficina de administración o encargado de personal.
29. Los trabajadores en caso de presentar malestares generales que impliquen vómitos, diarrea, estado gripal agudo o alguna herida infectada o infección cutánea, dar aviso a su jefe directo ya sea para su retiro del proceso o bien, dado el caso, para ser reubicado evitando su contacto directo con el producto.

30. Los trabajadores deberán informar a su jefe directo cualquier irregularidad ocurrida en la empresa y de la cual tomen conocimiento.
31. Los trabajadores deberán mantener en buenas condiciones de aseo e higiene el lugar que se le asigne para consumir sus alimentos, como el lugar que utilizara para dejar guardado sus cosas personales.
32. Los trabajadores deberán mantener una buena higiene y presentación personal mientras este en funciones, uñas limpias, lavado de manos cada vez que se va al baño y todas las veces que sea necesario, lo mismo que el equipo de trabajo, catando de esta manera las exigencias que requiere el proceso de ordeña.
33. El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y por esto su seguridad en el trabajo, deberá poner la situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que él proceda a tomar las medidas que el caso requiere.
34. Los trabajadores deberán mantener limpio y ordenado el comedor, bodegas, vehículos, instalaciones y oficina tanto interna como externamente.
35. Todo trabajador que realice horas extraordinarias deberá informarlas a la administración con un plazo máximo de 24 horas después de realizadas y de acuerdo a los formatos entregados por la empresa.
36. El trabajador que solicite un permiso para ausentarse del trabajo deberá entregarlo en la administración con un mínimo de 48 horas de anticipación, con todos los datos que se solicitan y de acuerdo a los formatos entregados por la empresa. El trabajador deberá notificarse personalmente de la aprobación, postergación o negación de dicho permiso.
37. La hora de término del trabajo se refiere al momento en que se deja de trabajar en el lugar de la faena, no se permitirá que abandonen faenas antes de la hora de término, por considerar el tiempo de traslado dentro del predio hasta el lugar de las oficinas de administración.
38. Los trabajadores deberán usar de forma oportuna y adecuada de los elementos de protección personal que le sean asignados: zapatos y/o botas de seguridad, casco, fonos auditivos, antiparras, mascarillas, equipos para aplicar plaguicidas, guantes u otros.
39. Los trabajadores que tienen fondos de dinero a rendir, en forma puntual deberán entregar la información con un plazo máximo de 2 días después de generado el evento y con todos los documentos de respaldo (vales, boletas, guías de despacho o facturas). Los trabajadores que tienen fondo de dinero a rendir en forma permanente deberán entregar la información hasta 2 días después de cerrado el mes que origino los gastos y conjuntamente cuadrar la caja.

40. Los trabajadores que tengan una cuenta de correo electrónico institucional deberán utilizarlo exclusivamente con fines laborales y no particulares, las claves actuales y los cambios de estas deberán ser entregadas a la administración de la empresa en un sobre cerrado.
41. Los trabajadores que tengan a cargo vehículos o maquinarias de la empresa, deberán mantenerlos aseados y en buen estado de conservación y funcionamiento y entregar una bitácora de este, con la periodicidad que la administración determine.
42. En el caso que al trabajador se le asigne una casa habitación para él y su familia directa, el trabajador está obligado a:
- Mantenerla aseada y en buen estado, sin vidrios rotos, de tal manera que sus instalaciones no experimenten otros deterioros que los debido al uso legítimo.
 - La modificación de los deslindes asignados, será considerada como falta grave y quedará registrada en la hoja de vida del trabajador, como muestra de actitud incorrecta y desleal. El trabajador no podrá hacer modificaciones a la casa sin previa autorización. Si procediera a ello no podrá solicitar compensación alguna, sin perjuicio de las responsabilidades legales que por ello incurriere.
 - Mantener el orden y aseo de todo el sector asignado, esto es:
 - Preocuparse del estado general de la casa.
 - Mantener deslindes en buen estado evitando que animales domésticos salgan del recinto asignado.
 - Por razones de control sanitario solo se permitirá la tenencia de 1 perro doméstico, el que deberá mantenerse amarrado o deberá mantenerse dentro del recinto asignado no pudiendo salir afuera. La empresa no se hace responsable por la salud y estado de perros que salgan de sus áreas asignadas.
 - No se permitirá la crianza de cerdos, corderos u otro animal doméstico.
 - Realizar reparaciones interiores propias del uso, consultando antes de realizar modificaciones mayores.
 - Mantener el buen estado de la pintura exterior de la casa.
 - Limpiar los cañones de las de la cocina a leña periódicamente.
 - Entregar mensualmente la lectura del medidor de electricidad asignado.
 - Mantener la basura en recipientes bien cerrados, evitando que se desparrame hacia a fuera, con el fin de evitar la llegada de roedores.
 - Informarse sobre los días en los cuales se retira la basura de las casas.
 - Mantener e instalar medidas de seguridad ante incendio, como extintor.
 - Todas las personas que residen dentro del predio son responsables de mantener control de ingreso de personas extrañas a este; ante la presencia de personas desconocidas deberá

avisar y/o consultar con vecinos o jefe directo. La seguridad del predio es responsabilidad de todos, en beneficio y resguardo de los residentes del predio.

- d. El empleador se reserva el derecho de hacer inspección ocular de la vivienda.

16. PROHIBICIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 47

Prohibiciones para el empleador:

1. Discriminar en la contratación, promoción, ascenso o mantenimiento en la empresa en relación al sexo, edad, etnias, nacionalidad, ideología o religión.
2. Perjudicar, impedir o menoscabar los derechos de un trabajador a consecuencia de cualquier labor gremial que este desarrolle.
3. Inmiscuirse directa o indirectamente en las actividades gremiales de los trabajadores.
4. Impedir o disminuir, a cualquier trabajador, su horario de colación o el tiempo que este disponga para su recuperación, con motivo de un accidente o enfermedad profesional, comprobado por el organismo administrador del seguro que corresponda.

ARTÍCULO 48

Prohibiciones para el trabajador:

1. Abandonar el trabajo o el recinto en el que éste se desempeña durante las horas laborales sin justificación y/o sin autorización del empleador o de quien lo representa.
2. Presentarse al trabajo bajo el efecto del alcohol, de drogas o estupefacientes, debido a las condiciones inseguras que crean, las pérdidas en productividad que se generan y el mal ejemplo que se da ante sus compañeros.
3. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo; suspender ilegalmente las labores o incitar a terceros para que lo hagan.
4. Causar intencionalmente o por negligencia culpable, daños a maquinarias, instalaciones, mercaderías o productos, respaldado por una investigación interna.
5. Alterar en cualquier forma los controles de la empresa, ya sean de asistencia, de producción o de cualquier otro tipo, ya sean propios o ajenos.

6. Atrasarse en las horas de llegada, según instructivo que regula esta materia.
7. Introducir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas al recinto de la empresa, consumirlas, darlas a consumir o venderlas.
8. Salir del establecimiento en horas de trabajo sin autorización superior.
9. Dedicarse a cualquier actividad que no sea la del trabajo en horas laborales.
10. Preparar o consumir productos comestibles o bebidas en lugares de trabajo, distintos a los autorizados por el empleador para tal efecto.
11. Fumar o dormir en cualquier lugar dentro de la empresa, que no esté autorizado para ello.
12. Realizar en horas de trabajo actividades o proselitismo político o religioso.
13. Discutir, promover disputas o riñas, realizar altercados o juegos violentos.
14. Correr listas, organizar colectas sin autorización superior.
15. Permanecer en el establecimiento fuera de las horas de trabajo sin autorización.
16. Practicar juegos de azar.
17. Efectuar actos de negocio o ventas dentro de la empresa, sin autorización.
18. Operar, utilizar o reparar cualquier tipo de maquinarias, vehículos o herramientas y que no esté autorizado para realizarlo.
19. Revelar datos o antecedentes que le hayan sido informados o conocidos con motivo de su relación con la empresa, y que se le hubiese encargado reserva sobre ello.
20. Adulterar el registro de las horas extras trabajadas, propias o de cualquier otro trabajador.
21. Utilizar herramientas, materiales, máquinas, repuestos o energía pertenecientes a la empresa para fines particulares o para terceros.
22. Agredir de palabra o de hecho a cualquier trabajador, jefe o subalterno, como también a cualquier cliente de la empresa.



23. Efectuar bromas, juegos o acciones que pongan en peligro la integridad física o psicológica de las personas que laboran en la empresa.
24. Efectuar reparaciones, mantención y/o servicios para beneficio propio o de terceros sin estar expresamente autorizado para ello por el empleador.
25. Sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral, ya que esto puede causar un accidente.
26. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
27. Está prohibido dejar vehículos en otros lugares que no sean los habilitados ó autorizados por el empleador.
28. Esta absolutamente prohibido hacer fuego.
29. Está prohibido Cazar y Pescar dentro de los predios de la empresa.
30. Está prohibido realizar las labores con perros ajenos a la institución.
31. Está prohibida la crianza y tenencia de cerdos, vacunos, caballos y gansos.
32. Está absolutamente prohibido el maltrato físico hacia animales de parte de los trabajadores mediante golpes con palos o correas, o pinchazos con objetos punzantes.
33. Está absolutamente prohibido utilizar un vehículo asignado para usos personales.
34. Está absolutamente prohibido bloquear el lente del circuito cerrado de vigilancia instalado en la empresa.

17. DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 49

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a. Mutuo acuerdo de las partes.
- b. Vencimiento del plazo convenido.

- c. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- d. Muerte del trabajador.
- e. Caso fortuito o fuerza mayor.
- f. Incumplimiento al reglamento interno.
- g. Renuncia voluntaria.
- h. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- i. Por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.
- j. Según las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 50

1. El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna cuando el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual la empresa dará aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro del tercer día hábil contado de la separación del trabajador.
2. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b. Conductas de acoso sexual, reguladas en este reglamento.
 - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
3. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
4. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la empresa.
5. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
6. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.

7. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
8. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

18. DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 51

El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la empresa la decisión de poner término al contrato de trabajo cuando, notificado por ésta, estimare injustificada la medida.

- La reclamación podrá interponerla personalmente dentro de las 48 horas hábiles. Habrá un plazo de seis días hábiles, contados desde la fecha de reclamación, para dar por satisfecha o por fracasada la gestión de arreglo directo.
- Ninguna solución a que se llegue entre la empresa y el trabajador podrá tener acuerdos que menoscaben los derechos del trabajador ni que permitan a la empresa omitir trámites de los señalados en el Código del Trabajo.
- En todo caso la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento entre las partes cuando estas hayan fracasado en la gestión directa.

19. DE LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 52

Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo acordado con la empresa en el contrato de trabajo, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos contratos de trabajo, todo lo cual no podrá ser inferior al Ingreso Mínimo legal vigente.

ARTÍCULO 53

El pago de las remuneraciones mensuales se realizará el último día de cada mes, el cual será depositado a su cuenta bancaria o cheque a su nombre. Los pagos se harán en forma mensual.

ARTÍCULO 54

De las remuneraciones de los trabajadores la empresa deducirá los impuestos legales que las grava y las obligaciones con instituciones de previsión y salud.

ARTÍCULO 55

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



20. DE LA INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 56

Se transcribe y se aplica lo estipulado en la Ley Nº 20.005 sobre el Acoso Sexual para regular el actuar de los **trabajadores**. En el caso de los docentes y estudiantes se regirán por la política INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO de la Institución.

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

Niveles	Descripción
Nivel 1	Acoso Leve o Verbal: chistes, piropos o conversaciones de contenido sexual.
Nivel 2	Acoso Moderado, No Verbal y Sin Contacto Físico: miradas, gestos o muecas lascivas o de connotación sexual implícita.
Nivel 3	Acoso Medio o Fuerte Verbal: Llamadas telefónicas, cartas, presiones para salir o invitaciones con carácter sexual.
Nivel 4	Acoso Fuerte con Contacto Físico: Manoseo, sujetar o acorralar para producir el contacto físico.
Nivel 5	Acoso muy Fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contacto sexual.

2. Todo trabajador(a) de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene el deber de denunciarlos, por escrito a la gerencia y/o administración superior de la empresa o a la Inspección del Trabajo competente.
3. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el punto anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 10 días, designándose para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.
4. La superioridad de la empresa derivara el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con el personal calificado para desarrollar la investigación.
5. La denuncia escrita dirigida al empleador, deberá señalar los nombre, apellidos y RUT 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 fechas y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

6. Recibida la denuncia, el investigador tendrá plazo de 2 días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.
7. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales solicitará al Empleador, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
8. Todo proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que sean oídas.
9. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.
10. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.
11. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicaran son:
 - a. Amonestación verbal al trabajador acosador.
 - b. Amonestación escrita al trabajador acosador.
 - c. Descuento de hasta el 25 % de la remuneración diaria del trabajador acosador.
 - d. 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.
12. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar 15 días contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 20. (Estos plazos deben enmarcarse en el término de 30 días que la empresa tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del trabajo)

13. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 15 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.
14. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o las fechas que el mismo señale, el cual no podrá exceder de 15 días.
15. 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.
16. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como:
 - a. La separación de los espacios físicos.
 - b. Redistribución de los tiempos de jornada.
 - c. Redestinar a uno de los involucrados.
 - d. Otra medida que se estime pertinente.
 - e. Las sanciones estipuladas en este reglamento.
 - f. Pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
17. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

21. DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 57

Una vez comprobado el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de resuelta la investigación por parte de la Inspección del Trabajo. Las sanciones podrán ser las siguientes:

1. El despido del trabajador(a) cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el Acoso Sexual como causal de despido (Art. 160, N°1).

2. Alternativamente, el trabajador (a) afectado por Acoso sexual por parte de su empleador puede acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.
3. Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual.
4. Si el trabajador(a) invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado (a) y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

ARTÍCULO 58

El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento, las instrucciones pertinentes del Organismo Administrador o acuerdos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa, podrá ser sancionado.

Estas sanciones están reguladas por el artículo 154º Nº 10, del Código del Trabajo, que dice:

“Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señala este Reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.”

Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción. Cuando un trabajador se considere indebidamente afectado por alguna medida de la empresa, especialmente por amonestación, multa reglamentaria o despido, podrá solicitar del empleador la reconsideración de la medida.

22. LEY Nº 20.348 RESGUARDA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

ARTÍCULO 59

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

23. INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Artículo 60

Las empresas de 100 o más trabajadores/ras deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores/ras.

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N° 20.422.

El/ La empleador/a deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

24. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN EN FUNDOS LECHEROS

Normas especiales para trabajadores que laboran en fundos lecheros.

ARTÍCULO 61

Los trabajadores de lechería poseen especial prohibición de maltratar los animales. La simple falta a esta prohibición podrá ser invocada como causa inmediata de término de contrato, en virtud del artículo 160 N° 6 y N° 7 del código del trabajo.

ARTÍCULO 62

Los trabajadores que trabajan en fundos lecheros tienen las siguientes obligaciones:

1. En ningún momento puede golpear, gritar o asustar a los animales.
2. Ingresar a los animales a la sala de ordeña, en forma ordenada, con calma y sin apurar los animales.
3. Asegurar que las vacas se dispongan correctamente en los puntos de ordeña.
4. Advertir e informar de los celos a sus superiores.
5. Recibir y acatar las pautas de trabajo proporcionadas por los asesores o superiores.
6. Comunicar a su superior y en forma inmediata, las eventualidades o novedades que observen en los animales, las instalaciones o los equipos.
7. Trasladar, lavar y almacenar adecuadamente los implementos y/o materiales, evitando pérdidas o deterioros en los mismos.
8. Manipular y aplicar oportunamente las soluciones desinfectantes.
9. Desinfectar las ubres en forma prolija y según las instrucciones proporcionadas.
10. Detectar, separar e informar respecto de los animales enfermos.
11. Revisar los tratamientos sanitarios que se le indiquen.
12. Verificar que los equipos de ordeña funcionen correctamente.
13. Ordeñar, sin apurar los tiempos de ordeña.

14. Separar el calostro, evitando siempre que se mesclen con la leche.
15. Tomar las acciones preventivas y correctivas ante situaciones que requieren rápida solución y, luego de solucionado, informar a sus superiores.
16. Mantener limpio y ordenado los lugares de trabajo.
17. Cuidar y verificar que los purines se localicen en los sectores para ellos.
18. Botar la basura solo en los basureros dispuestos para ello.
19. Lavarse las manos con jabón, cada vez que acude y se retire de los servicios higiénicos.
20. Informar a la administración cada vez que el propio trabajador presente síntomas de alguna enfermedad.
21. Seguir siempre los procedimientos establecidos para el caso de accidentes o incendios.
22. Utilizar en todo momento, con sus compañeros, superiores y subordinados un lenguaje cordial y respetuoso de su dignidad.

ARTÍCULO 63

Los trabajadores de lechería, en la realización del turno de ordeña deberán de seguir un pleno cumplimiento de las normas e instrucciones que se han entregado para mantener un alto estándar de sanidad en el proceso y en el estado sanitario de los animales. En especial, deberá efectuar los procesos de lavado de las instalaciones en forma prolija y asegurándose que no queden puntos que puedan generar contaminación en el producto.

ARTÍCULO 64

Constituye una falta grave del trabajador de lechería el mezclar animales con problemas sanitarios con otros en perfecto estado de salud. Esta falta por ser una negligencia inexcusable se considera un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Los trabajadores de lechería deberán evitar el acceso de personas no autorizadas a circular por la sala de ordeña o la sala de leche, por el alto riesgo de contaminación que ello conlleva.

ARTÍCULO 65

Todos los trabajadores de lechería deberán llevar los registros que a cada cargo le competen. Por tratarse de una exigencia indispensable para el buen ordenamiento del ciclo productivo, el no llevar los registros se considerará falta e incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

ARTÍCULO 66

Se deja expresa constancia que los trabajadores asignados en los turnos de ordeña de encuentran considerados entre aquellos que la sola falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo alguna actividad, faena o maquinaria cuyo abandono o paralización signifique una

perturbación grave en la marcha de la obra, lo cual faculta a la empresa para poner término a su contrato sin derecho a indemnización alguna de acuerdo con lo establecido por el N°3 del artículo 160 del código del trabajo.

ARTÍCULO 67

Los trabajadores que utilicen caballares, deberán cuidar del bienestar de los animales y mantener en buenas condiciones las monturas y aperos. Las herraduras de los caballos deberán estar siempre en buenas condiciones, lo cual es obligación del o los trabajadores responsables de los caballares.

ARTÍCULO 68

En todo momento, los trabajadores de ganadería deberán cuidar que los caballares no sean montados por personas que no tengan experiencia en esta materia, ni que se desplacen solos por las vías públicas.

ARTÍCULO 69

Los aperos, monturas y otros elementos proporcionados a los trabajadores, luego de ser utilizados deben guardarse ordenado bajo techo y secos.

ARTÍCULO 69: LEY N° 20.545

MODIFICA LAS NORMAS SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD E INCORPORA EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL (resumida)

“**Artículo 1º:** Introdúzcanse las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2003:

1. Reemplácese el artículo 195, por el siguiente:

“Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

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

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

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

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

2. Intercálense en el artículo 196 los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser séptimo:

“Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

3. Agréguese el siguiente artículo 197 bis:

“Artículo 197 bis. - Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.

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

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

Para ejercer los derechos establecidos en Ley Nº 20.545 la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

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

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

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

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

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.”.

4. Sustitúyase el artículo 198 por el siguiente:

“Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.”.

5. Reemplácese el artículo 200 por el que sigue:

“Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal

parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

6. Sustitúyase el artículo 201 por el siguiente:

“Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Artículo 2°: Introdúzcanse las siguientes modificaciones al decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado:

1. Incorpórese el siguiente artículo 5°:

“Artículo 5°. - El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social.”.

2. Introdúzcase el siguiente artículo 8° bis:

“Artículo 8° bis. - Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al período establecido en el inciso antes citado.”.

3. Agréguese los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto al artículo 25:

“El subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo sólo podrá otorgarse una vez terminado el permiso postnatal parental.

25. OTORGA DERECHO A SALA CUNA PARA EL TRABAJADOR LEY N.º 20.399

Artículo 70

El/La trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N.º 203 del Código del Trabajo.

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

Artículo 71

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

CAPITULO II: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

1. PREÁMBULO

ARTICULO 1

El presente reglamento tiene por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la empresa, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal.

ARTICULO 2

El Reglamento de Higiene y Seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del Art. 67 de la Ley 16.744, que se transcribe a continuación:

“Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores cumplirán las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que les haya proporcionado y que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentos o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.”

2. DEL TRABAJADOR RECIÉN INGRESADO

ARTICULO 3

Los trabajadores en servicio deberán someterse eventualmente, a requerimiento de la gerencia a exámenes médicos o psicotécnicos para establecer que sus condiciones de salud son normales y aceptables en relación con los riesgos o responsabilidades propias de las labores habituales que realizan (En caso que se requiera).
EVALUAR REASIGNACIÓN DE FUNCIONES EN BASE A CONDICIONES SALUD.

ARTICULO 4

Todo trabajador que padezca una enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para adoptar las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, afección a la columna, poca capacidad auditiva o visual, etc.

3. CONCEPTO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO

ARTICULO 5: Accidente del trabajo

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

ARTICULO 6: Accidente de trayecto

Son también accidentes del trabajo, los que ocurren en trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

ARTICULO 7: Enfermedad Profesional

La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

ARTICULO 8

Desde el punto de vista de Prevención de Riesgos, accidente de trabajo es “todo hecho imprevisto que interfiera el proceso normal del trabajo, aunque no cause lesión a las personas”.

4. PROCEDIMIENTO Y NOTIFICACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE

ARTICULO 9

Todo trabajador tiene la obligación de dar cuenta inmediata a su jefe directo, de todo accidente que ocurra en su lugar de trabajo, ya sea que le haya afectado directamente y/o causado lesiones a otra persona.

Responsabilidad del trabajador:

- Será obligación de todo trabajador que sufra un accidente de trabajo, denunciarlo inmediatamente a su Jefe directo. Si el accidentado no pudiere hacerlo deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado, con el objeto que el trabajador reciba la atención médica adecuada y a tiempo.

Responsabilidad del Jefe Directo:

- Si la lesión es leve, se empleará el botiquín de la empresa. ACTUALIZAR,
- Si la lesión no es leve, se enviará al trabajador a la Mutualidad. ACTUALIZAR, CONSIDERAR TRASLADO A CENTRO ESPECIALIZADO
- Todo accidente por simple que parezca debe ser informado a la gerencia de la empresa.

ARTICULO 10

Una vez que el trabajador se haya restablecido, recibiendo el alta médica correspondiente, al presentarse a la empresa para reanudar sus funciones, deberá entregar el certificado de alta médica otorgado por la Mutualidad.

ARTICULO 11

Si fuese accidente de trayecto, Una vez comprobadas las circunstancias del accidente de trayecto, la empresa extenderá la respectiva denuncia (DIAT) y entregará un certificado que considere el horario de trabajo del accidentado, para su presentación en la Mutualidad.

5. INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES

ARTICULO 12

Todo accidente debe ser investigado por el jefe directo y el comité paritario a objeto de descubrir condiciones y/o prácticas inseguras de trabajo y evitar que se produzcan circunstancias similares que provoquen otro accidente. Todos los trabajadores deben prestar su colaboración en la investigación de los accidentes.

6. PRESTACIONES EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

ARTICULO 13

El trabajador en caso de accidente tendrá los siguientes beneficios:

1. PRESTACIONES MÉDICAS

Toda persona que sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones que se otorgarán gratuitamente por la mutualidad de la cual la empresa es adherente, hasta su curación completa:

- a. Atención médica, quirúrgica y dental.
- b. Hospitalización si fuese necesario.
- c. Medicamentos y productos farmacéuticos.
- d. Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación.
- e. Rehabilitación física y reeducación profesional.

2. PRESTACIONES ECONÓMICAS

- a. La incapacidad temporal da derecho al accidentado o enfermo a un subsidio diario equivalente al 100% del promedio de las tres últimas remuneraciones, anteriores a la fecha del accidente menos las imposiciones.
- b. El subsidio se pagará durante toda la duración del tratamiento, desde el día que ocurrió el accidente o se comprobó la enfermedad, hasta la curación del trabajador o su declaración de invalidez.
- c. Si el accidentado se negara a seguir el tratamiento o dificulte deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago del subsidio a pedido del médico tratante.

7. DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTICULO 14

Toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia, con el objeto de desarrollar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación de estadísticas de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y línea de administración.

ARTICULO 15

El Departamento de Prevención de Riesgos será dirigido por un experto profesional. La contratación del experto se definirá de acuerdo a una tabla indicada en el Decreto N° 40.

8. DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 16

De acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 54, se transcribe los siguientes artículos:

Artículo 1° En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

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

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 2° Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias y en cada una de ellas se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa y a quien corresponderán las funciones señaladas en el artículo 24° y al cual se le aplicarán todas las demás disposiciones de este reglamento.

Artículo 3° Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Artículo 4° Los representantes patronales son designados por la empresa y se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 5° La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período.

Artículo 6° La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo 7° El voto será escrito y en él se anotará tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate, se dirimirá por sorteo.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

- Tener más de 18 años.
- Saber leer y escribir.
- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo.
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.
- Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de la Ley Nº 19.345, ser funcionario de planta o contrata.
- Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegido.

ARTÍCULO 17

Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección personal.
2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores

9. DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTICULO 18

Todo el personal deberá usar los elementos de protección personal que el trabajo a realizar lo requiera, con el objeto de evitar lesiones causadas por accidentes laborales.

ARTICULO 19

La empresa deberá proporcionar dichos elementos en forma gratuita, entregándolos a cargo del usuario.

ARTICULO 20

Los elementos de seguridad que la empresa proporciona al personal, son considerados como elementos de trabajo, por tanto, su uso es obligatorio durante la jornada laboral. Estos elementos en caso de retiro del trabajador deberán ser devueltos para el pago del correspondiente finiquito.

10. USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

ARTICULO 21

Los trabajadores deberán utilizar los elementos de protección personal, tomando en cuenta:

1. Hacer uso de casco de seguridad en trabajos de: En todo trabajo que revista peligro de caída de objetos o materiales desde altura. Uso de barbiquejo en el casco durante trabajos en altura.
2. Hacer uso de Arnés de seguridad en trabajos de: En todo trabajo que revista peligro de caída desde altura.
3. Uso de guantes de seguridad, que la empresa proporcione para trabajos de: Transporte o manipulación de materiales, montaje de piezas metálicas.
4. Uso de lentes de seguridad, antiparras o protección facial para trabajos de: Corte de piezas de madera y cualquier trabajo donde exista riesgo de daño ocular por partículas proyectadas.
5. Hacer uso de protección auditiva en lugares de trabajo que revistan peligro de enfermedad profesional para el trabajador por exposición a ruido.
6. Hacer uso de trajes de agua para protegerse de las inclemencias del tiempo.

7. Hacer uso de zapatos de seguridad (En caso que se requiera) durante toda la jornada de trabajo o botas de goma cuando sea necesario por inclemencias del tiempo.

ARTICULO 22

El personal de supervisión directa será responsable de exigir, cuando corresponda, el uso de los elementos de protección personal, equipo y ropa de trabajo que se entreguen para la seguridad y estimados necesarios en las actividades que realicen los trabajadores.

11. OBLIGACIONES GENERALES

ARTICULO 23

Será responsabilidad del personal de supervisión exigir y controlar el mantenimiento de las condiciones de seguridad establecidas en las labores y el respeto por parte del personal, de las medidas que se adopten en los lugares de trabajo para eliminar las posibles condiciones y acciones inseguras que se detecten.

ARTICULO 24

Todo trabajador deberá velar por la conservación de las máquinas, equipos o herramientas entregadas para su operación o empleo. Asimismo, deberá dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier defecto o anomalía en el funcionamiento que observe en ellas, y que puedan producir riesgo de accidente a las personas o equipos.

ARTICULO 25

Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del orden y aseo en los recintos de trabajo. Asimismo, para su propia comodidad deberán contribuir a que los servicios higiénicos, comedores u otras dependencias de uso y beneficio general, se mantengan en las mejores condiciones de limpieza y funcionamiento.

ARTICULO 26

Antes de proceder a la revisión, limpieza o reparación de cualquier maquinaria, equipo o sistema mecánico o eléctrico, debe evitarse el accionamiento accidental de ellos, desconectando completamente el circuito de alimentación eléctrica.

ARTICULO 27

Toda persona debe acatar las recomendaciones impresas en los avisos que indican peligro, tableros de alta tensión, prohibiciones de fumar en algunas áreas de trabajo.

12. OBSERVACIONES GENERALES

ARTICULO 28

Es obligación de todo trabajador acatar los procedimientos y métodos de trabajo y no improvisar o cambiar sistemas recomendados como seguros. Si existieren dudas sobre algún método, deberá consultarse con el jefe directo.

ARTICULO 29

Los supervisores y jefes a todo nivel, velarán porque las normas de este Reglamento y los métodos de trabajo sean obedecidas por el personal y en general que las condiciones de trabajo sean las mejores posibles.

13. DE LAS PROHIBICIONES EN LA EMPRESA

ARTICULO 30

En virtud de la aplicación de este Reglamento, queda prohibido para todos los trabajadores las siguientes acciones, actitudes o procedimientos, por estimarse peligrosas desde el punto de vista de la seguridad personal, de la continuidad de los trabajos o de la integridad de los bienes o recursos materiales de la empresa:

QUEDA PROHIBIDO A TODO TRABAJADOR:

1. Desobedecer en forma parcial o total las instrucciones impartidas a través del presente reglamento u otros medios.
2. Ingresar al lugar de trabajo a laborar en estado de intemperancia y/o drogado, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas a beber a terceros.
3. Retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa.
4. Destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos.
5. Operar, intervenir, alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos o máquinas, sin haber sido expresamente autorizados para ello.
6. Ingerir alimentos, beber líquidos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales

7. Desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.
8. Fumar o encender fuegos en los lugares no autorizados o que se hayan señalado como prohibidos y obstruir el acceso a equipos contra incendios.
9. Permanecer en los lugares de trabajo después del horario de trabajo, sin autorización del jefe inmediato.
10. Dormir, comer o preparar alimentos en horario y lugar de trabajo no autorizados por la Empresa.
11. Ingresar en algún recinto peligroso no estando debidamente autorizado para hacerlo.
12. Jugar, empujarse, reñir o discutir, además de lanzar algún objeto dentro del lugar de trabajo.
13. Alterar el registro de hora de llegada o de salida propia o de algún trabajador.
14. Negarse a entregar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
15. Subir como pasajero a máquinas motorizadas que realicen maniobras o trabajos dentro del establecimiento, y permanecer bajo la carga mientras éstas operen.
16. Retirar del recinto algún producto, material de trabajo u objeto que no le corresponda, sin tener autorización de su jefe.
17. Trabajar sin el debido equipo de protección personal o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
18. Dejar sin vigilancia una máquina funcionando por cualquier razón que sea.
19. No comunicar cualquier accidente con lesión o daño material que sufra o del cual tome conocimiento.
20. Soldar, calentar o cortar con herramientas eléctricas envases vacíos que hayan contenido elementos inflamables.
21. Viajar con pasajero en vehículos que no estén diseñados para el transporte de personas, además de viajar sobre la carga de camiones, camionetas, tractores o cualquier otro vehículo que haya sido diseñado exclusivamente para el transporte de carga.

22. Transitar en motocicleta o bicicleta por recintos de la empresa no relacionados con su labor.
23. Conducir un vehículo motorizado a una velocidad superior a 40 km/h dentro de la empresa. No utilizar el cinturón de seguridad cuando la ley así lo exige.
24. Los vehículos particulares deberán quedar en el estacionamiento indicado por la empresa.
25. Apretar o utilizar cualquier equipo contra incendios por razones distintas a las de una emergencia.
26. En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos para el caso de los trabajadores varones.
27. En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.
28. Denunciar como accidente del trabajo cualquier lesión que haya sufrido en una actividad que no tenga relación con el trabajo, ejemplo: lesión sufrida en un partido de fútbol y otros similares.
29. Circular en lugares de trabajo que no correspondan a sus labores (por ejemplo, obreros en la lechería).
30. Dejar equipos funcionando o luces encendidas en las instalaciones de la empresa durante el tiempo de colación o después del término de la jornada de trabajo.
31. Dar el teléfono de la oficina a Financieras, casas comerciales, supermercados, etc.
32. Pérdida de dinero de la caja o fondos a rendir sin una explicación razonable.
33. Realizar gastos de dinero sin justificación y/o sin autorización
34. Extraer leche de las lecherías, entregar o permitir que lo hagan.
35. No cumplir con el horario pactado en el contrato de trabajo.
36. Ausentarse del trabajo, aun habiendo solicitado un permiso, cuando se le ha informado que la faena que realiza requiera de su presencia. SI EL TRABAJADOR SOLICITA PERMISO, DEBE ESTAR AUTORIZADO Y ES DEBER DE LA INSTITUCION GENERAR REEMPLAZO.
37. Entregar el fondo de dinero a rendir sin los documentos de respaldo (vales, boletas, guías de Despacho o facturas).

38. Por razones de control sanitario, queda prohibida la tenencia de más de un perro por casa dentro de los predios de la empresa.
39. Botar basura o desperdicios en caminos, bodegas, vehículos, comedor, oficina y casas.
40. Manejar motos de dos o cuatro ruedas sin casco de protección.
41. Mantener basuras, desperdicios, escombros y chatarras en general en patios de casas que pertenezcan a la empresa.

14. DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTICULO 31

Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento se sancionarán con:

1. Amonestación verbal del jefe inmediato.
2. Amonestación escrita firmada por el jefe directo, comité paritario y prevencionista de riesgos.
3. Multa aplicada por la gerencia, las que podrán ser de un 10% y hasta un 25% del sueldo o salario diario del infractor.
4. Caducidad del contrato: Se aplica cuando la gravedad de la falta haga ineludible la aplicación de esta medida.

ARTICULO 32

De las multas podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicadas y notificadas ante la Inspección del Trabajo correspondiente. Las multas serán destinadas a incrementar fondos de bienestar o incentivos.

15. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS

ARTICULO 33

La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes originadas por accidentes de trabajo serán de exclusiva competencia del Servicio de Salud o de las Mutualidades. Si se tratara de incapacidades en caso de enfermedad profesional, sólo tendrá competencia el Servicio de Salud por intermedio del COMPIN.

ARTICULO 34

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro de un plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones del Servicio de Salud o de las Mutualidades, en materias de orden médico.

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

ARTICULO 35

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito.

16. LEY N° 20.001 SOBRE EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

ARTICULO 36

Esta Ley se aplicará a la manipulación manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

ARTICULO 37

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

ARTICULO 38

El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

ARTICULO 39

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

ARTICULO 40

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

ARTICULO 41

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

ARTICULO 42

No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

17. LEY N° 20.096 PROTECCION UV

ARTICULO 43

En el aspecto netamente laboral las disposiciones de esta ley establecen y regula medidas destinadas a la prevención y protección de los efectos producidos por la radiación ultravioleta.

ARTICULO 44

Los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Medidas preventivas de cargo del empleador:

1. Habilitar mallas raschel u otro tipo de sombrilla en puestos de trabajo fijos o con desplazamientos cercanos.
2. Si fuere posible aplazar faenas hacia horarios de menos radiación y evitar la exposición directa al sol sin protección entre las 12:00 y las 14:00 horas.
3. Disponer de filtro solar adecuado (factor 30 o más) para el personal más expuesto.

Medidas preventivas de cargo del trabajador:

1. Aplicar protector solar varias veces al día.
2. Uso de ropa adecuada: uso de camisa o casaca de manga larga, pantalones largos y protegerse el cuello con algún pañuelo.
3. Beber agua u otros líquidos permanentemente.

18. LEY N° 20.105 MATERIAS RELATIVAS AL CONSUMO DEL TABACO

ARTICULO 45

Dentro del ámbito laboral las disposiciones de esta Ley tienen indicaciones que tiene relación expresa con la prohibición de fumar.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:

- a. Establecimientos educacionales pre básica, básica y media.
- b. Recintos donde se expendan combustibles.
- c. Aquellos lugares donde se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
- d. Medios de transporte de uso público o colectivo.
- e. Ascensores.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado.
- b. Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- c. Aeropuertos y terrapuertos.
- d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e. Gimnasios y recintos deportivos.
- f. Supermercados.

ARTICULO 46

La existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

ARTICULO 47

Queda prohibido fumar, encender fuego en lugares que por razones higiénicas o de seguridad se hayan indicada. Estas son almacenamiento de fardos, combustibles, plaguicidas, madera y en cualquier lugar que exista riesgo de incendio.

19. LLAMADO A LA COLABORACIÓN

ARTICULO 48

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas a fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, perfectamente evitables, que pudieran afectar a los trabajadores de la empresa. También contribuir a mejorar y aumentar la seguridad en los lugares de trabajo. Por lo tanto, se espera la cooperación de todas las personas que forman parte de la empresa a cumplir y respaldar las medidas aquí establecidas.

20. VIGENCIA

ARTICULO 49

La vigencia del presente reglamento es de un año a partir de la siguiente fecha: 01 de Julio del 2022, en la cual se realizaron las últimas modificaciones. En caso de no haber modificaciones de parte de la empresa o de los trabajadores se entenderá prorrogada.

21. LEY 20.764, INCORPORA MODIFICACIÓN A LA LEY DE TRÁNSITO

ARTÍCULO 50

Es obligación de todos los trabajadores/as de la empresa que, con motivo del desempeño de sus funciones, deban conducir vehículos motorizados, el respetar la Ley de Tránsito (Ley 18.290) y todas sus modificaciones. Especial mención se debe hacer en la Ley N°20.770 (Ley Emilia), la cual impone las siguientes obligaciones a los conductores de vehículos motorizados:

- a) Dar cuenta a la autoridad pública de todo accidente en que solo se produzca daños.
- b) Detener la marcha, prestar ayuda posible y dar cuanta a la autoridad de todo accidente que produzca lesiones.
- c) Obligación del conductor de someterse a las pruebas respiratorias u otros exámenes destinados a establecer la presencia de alcohol o sustancias estupefacientes o psicotrópicas en el cuerpo.

INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conforme a lo establecido en el Decreto N° 40 Título VI Art. 21 “De la Obligación de informar de los riesgos laborales”, de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Descripción de riesgos más frecuentes:

I.- TABLA RESUMEN RIESGOS MECÁNICOS			
Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
Caídas de altura, caídas al mismo nivel y pisadas sobre objetos, en equipos rodantes, máquinas, instalaciones y otros, tales como: tractores, máquinas automotrices, colosos, etc.; escalas portátiles y escaleras fijas, árboles, cabalgaduras, pisos de instalaciones y terrenos agrícolas en general.	<ul style="list-style-type: none"> • Esguinces. • Heridas. • Fracturas. • Contusiones • Lesiones Múltiples. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducir maquinaria respetando los límites de velocidad establecidos en la empresa • Los conductores no deberán transportar personas en lugares no diseñados para ello (tractores y otras máquinas, colosos o carros de arrastre). • Evitar correr dentro del lugar de trabajo (terrenos y predios, edificaciones y en las escaleras de tránsito.), excepto que se trate de atender una emergencia laboral o de salud. • Mantener el orden de su área de trabajo y de la empresa en general. • Realizar un adecuado manejo de las cabalgaduras que se utilicen en la empresa, así como de sus aperos de monta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los conductores de maquinaria agrícola y automotriz deberán contar con licencia de conducir clase D y respetar la normativa del tránsito vigente dentro y fuera de los predios. • No correr dentro de las instalaciones para evitar posibles riesgos de caídas y golpes. • Mantener orden y limpieza básicos en los lugares de trabajo donde se transite o permanezca en forma habitual. • Utilizar equipos de protección personal, tales como: guantes, zapatos, cinturones de seguridad, ropa de trabajo adecuada, cuando la actividad laboral que se desarrolle y sus riesgos asociados así lo requieran. • El personal que utilice escalas rectas o de tijeras deberá estar capacitado para dicha función.
Golpes con objetos que caen o se proyectan, tales como: árboles o ramas de árboles, materiales almacenados o en transporte, animales, herramientas.	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones • Lesiones múltiples. • Cortes. • Conjuntivitis • Fracturas. • Aplastamiento • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener orden y limpieza en bodegas lugares de trabajo en general. • Mantener despejado de objetos que presenten posible riesgo de caer en los sectores de mayor tránsito de personas y un buen nivel de iluminación natural o artificial. • No apilar materiales hasta alturas exageradas donde la estabilidad de estos se desmejore. • Realizar una cuidadosa manipulación de los animales de crianza y de servicio dentro de la empresa, respetando las distancias de seguridad respecto de ellos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dejar ordenado las instalaciones y equipos una vez terminada la jornada de trabajo. • Usar equipos de protección personal según la necesidad que presente el trabajo que se va a desempeñar, tales como: guantes, zapatos de seguridad, gafas o antiparras. • No correr dentro de las instalaciones para evitar posibles riesgos de caídas y golpes.
Atrapamiento en sistemas de transmisión de movimiento mecánico por correas, engranajes y cadenas; movimiento hidráulico o neumático.	<ul style="list-style-type: none"> • Amputaciones. • Fracturas. • Heridas. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener en su ubicación original las protecciones de las partes móviles de los sistemas mecanizados que se utilicen en la empresa. • No intervenir máquinas cuando se encuentren en funcionamiento para regularlas, lubricarlas u otra razón similar. 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal que opere, mantenga o intervenga de algún modo los sistemas mecanizados debe estar capacitado y autorizado para ello.

II. TABLA RESUMEN DE RIESGOS QUÍMICOS

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
Exposición a vapores y rocíos originados por el uso de plaguicidas en lugares donde se almacenen, preparen y apliquen las mezclas correspondientes y durante el transporte de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> • Intoxicaciones • Dermatitis. • Quemaduras. • Irritaciones. • Incendios. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal encargado de recepcionar, manipular, almacenar o aplicar alguno de estos productos deberá estar capacitado para dicha labor, debiendo respetar las normas vigentes en relación a los productos con los cuales se está trabajando. • El trabajador debe lavarse, bañarse y cambiarse de ropa, después de cada aplicación y mantener permanente orden y limpieza en su lugar de trabajo. • Se prohíbe fumar, comer, masticar chicle o beber en estos lugares de trabajo. • Señalizar lugares de aplicación de plaguicidas prohibiendo el ingreso de personas y animales al sector de aplicación. 	<ul style="list-style-type: none"> • En caso que no fuera posible eliminar o controlar el riesgo en el lugar de trabajo, el trabajador tendrá que utilizar los equipos de protección personal adecuados, tales como: guantes, impermeables, respiradores con filtro para el producto en uso, gafas o caretas protectoras, botas de goma y ropa impermeable incluido cobertura de la cabeza. • En caso de mareos o náuseas avisar de forma inmediata a su jefe directo.
Exposición a polvo en corrales, bodegas de granos o cereales, donde se realiza molienda de granos y otros, además de preparación de mezclas plaguicidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Disminución de la capacidad respiratoria. • Irritaciones e infecciones oculares. • Dermatitis. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer lo posible por obtener una buena ventilación, de no lograrse esto el trabajador deberá utilizar equipos de protección personal, tales como: mascarillas o máscaras con filtros para polvos y protectores oculares, si las partículas de polvo estuvieran suspendidas en el aire o en caso que estas sean proyectadas. • En caso de preparación de mezclas de plaguicidas es necesario utilizar guantes de goma, PVC o látex al igual que se deberá disponer de agua para que el operador pueda mantener su higiene personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Leer las instrucciones de los productos y consultar con su jefe directo en caso de dudas. • Son aplicables las medidas preventivas indicadas para la manipulación de productos químicos líquidos y gaseosos.
Exposición a humos en taller de mantenimiento y soldadura eléctrica.	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad respiratoria e incomodidad para el trabajador al ejecutar su labor. • Irritación ocular. • Intoxicaciones • Asfixia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener y usar un sistema de ventilación natural o forzada cuando exista generación de humos. • En los lugares de trabajo donde, no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, el trabajador deberá utilizar el o los elementos de protección personal adecuados, tales como: gafas protectoras y máscaras o respiradores con filtro para humos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajos en caliente deben realizarse en lugares aislado de cualquier material combustible para evitar posibles incendios. • En caso de amago de incendio utilizar los extintores que se encuentra en las instalaciones y avisar a equipos de apoyo externos.

III. TABLA RESUMEN RIESGOS ELÉCTRICOS

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
Contacto eléctrico directo o indirecto originado en líneas de distribución, accesorios, tableros, motores y equipos eléctricos, tales como: herramientas eléctricas manuales, cercos eléctricos.	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras. • Shock eléctrico. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • En relación con el uso de la electricidad en la empresa debe trabajar solamente personal capacitado para realizar trabajos tales como: instalaciones de nuevos circuitos, reparaciones y mantenimiento eléctrico en general. • No intervenir en las instalaciones cuando se encuentren en funcionamiento ya sea para regularlas o repararlas. • Tomar precauciones especiales al operar circuitos o equipos eléctricos cuando existan condiciones de humedad anormales, dentro de las instalaciones fijas o terrenos de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • No sobrecargar los circuitos y equipos eléctricos. • Respetar los letreros de prevención de riesgo eléctrico. • No improvisar instalaciones eléctricas, avisar al jefe directo cuando se observe una instalación mal hecha.

IV. TABLA RESUMEN RIESGOS DE INCENDIO

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
Incendios por utilización de combustibles, sólidos, líquidos, gaseosos relacionados con árboles, reactivos químicos, construcciones e instalaciones de servicio materiales en general.	<ul style="list-style-type: none"> • Quemaduras. • Irritaciones. • Intoxicaciones Heridas. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los materiales combustibles o inflamables deben mantenerse lejos de los procesos que signifiquen altas temperaturas, llamas abiertas, chispas u otras fuentes de calor. • Mantener buena ventilación y ordenamiento en las bodegas o lugares de almacenamiento y aseo en todas las zonas de trabajo. • Establecer prohibición de encender fuego y de fumar en zonas de alto riesgo de incendio. • No se deben incinerar los residuos de envases de sustancias químicas, puesto que su combustión pudiese ser explosiva o generar gases muy tóxicos para las personas o dañar el medio ambiente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deberán respetarse las normas vigentes en relación con el transporte, manipulación y uso de combustibles líquidos, gaseosos y sólidos vigentes en especial lo indicado en los Decretos Supremos N° 90 y N° 594, o los que los reemplacen en el futuro. • Utilice los extintores de incendio en caso de amago, de aviso a los equipos de apoyo externos.



V. TABLA RESUMEN DE RIESGOS FÍSICOS

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo																						
Exposición a ruido en maquinaria automotriz, equipos de taller y máquinas de proceso en general.	<ul style="list-style-type: none"> Disminución de capacidad auditiva o sordera. 	<ul style="list-style-type: none"> En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo de emisión de niveles altos de ruido, los trabajadores deberán utilizar protectores auditivos adecuados al nivel de exposición presente en cada caso. Los protectores deben ser proporcionados por la empresa y contar con certificación de su calidad técnica. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar los protectores auditivos proporcionados por la empresa para reducir los niveles de ruido de la maquinaria y equipos. La maquinaria y equipos deben estar con su mantención al día para evitar aumento en los niveles de ruido. 																						
Radiación ultravioleta por exposición solar. Mecanismo de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono (Ley N° 20.096). Exposición a arco eléctrico en procesos de soldadura.	<ul style="list-style-type: none"> Insolaciones. Deshidratación Fatiga. Eritema (quemadura Solar en la Piel) Envejecimiento prematuro de la piel. Cáncer a la piel. 	<ul style="list-style-type: none"> Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. Realizar faenas bajo sombra. Usar bloqueador solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel en especial brazos, rostro y cuello. Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B Beber Agua de forma permanente Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para evaluar el riesgo y tomar las correspondientes medidas de control. <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>INDICE UV</th> <th colspan="2">PROTECCIÓN</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td rowspan="2">NO NECESITA PROTECCIÓN</td> <td rowspan="2"> <ul style="list-style-type: none"> PUUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR </td> </tr> <tr> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td rowspan="4">NECESITA PROTECCIÓN</td> <td rowspan="4"> <ul style="list-style-type: none"> MANTENGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCION SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A </td> </tr> <tr> <td>4</td> </tr> <tr> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td rowspan="4">NECESITA PROTECCIÓN EXTRA</td> <td rowspan="4"> <ul style="list-style-type: none"> EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DIA BUSQUE LA SOMBRA SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A. </td> </tr> <tr> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	INDICE UV	PROTECCIÓN		1	NO NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> PUUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR 	2	3	NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> MANTENGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCION SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A 	4	5	6	7	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	<ul style="list-style-type: none"> EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DIA BUSQUE LA SOMBRA SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A. 	8	9	10	11			<ul style="list-style-type: none"> La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición. Los soldadores con arco eléctrico y sus ayudantes deben utilizar máscara completa con vidrio de protección adecuado y el sector de soldadura debe estar aislado de otros puestos de trabajo por separadores o biombos metálicos.
INDICE UV	PROTECCIÓN																								
1	NO NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> PUUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR 																							
2																									
3	NECESITA PROTECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> MANTENGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCION SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A 																							
4																									
5																									
6																									
7	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	<ul style="list-style-type: none"> EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DIA BUSQUE LA SOMBRA SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A. 																							
8																									
9																									
10																									
11																									

VI. TABLA RESUMEN DE RIESGOS BIOLÓGICOS.

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
Exposición a virus y bacterias en la manipulación de animales portadores, muestras en laboratorios, silos, bodegas, pozos y lugares donde se acumula basura en especial materias en descomposición.	Enfermedades Profesionales relacionadas con agentes biológicos específicos, como: brucelosis, fiebre Q, tuberculosis, ántrax, entre otras, cuyas consecuencias son conocidas. Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> El personal que tenga contacto con animales portadores de enfermedades transmisibles al hombre o sus fluidos corporales deberán conocer y respetar los procedimientos indicados en cada caso para evitar su contagio. En caso de que el riesgo biológico no se pueda eliminar se deberá utilizar el o los equipos de protección personal adecuados según el trabajo que se va a desempeñar, en especial barreras tales como: vestuario que impida el contacto con la piel, gafas y máscaras para impedir el contacto con mucosas. 	<ul style="list-style-type: none"> El personal que manipule animales donde este tipo de riesgo este presente deberá mantener la mejor higiene personal que sea posible y tratarse adecuadamente hasta las pequeñas heridas de la piel con botiquín de primer auxilio en el lugar de trabajo. Todo el personal que obtenga o procese las muestras para análisis de laboratorio deberá estar capacitado para ello y observar las recomendaciones preventivas pertinentes.
Hanta Virus, enfermedad que afecta al hombre y es producida por la infección con Hantavirus. El virus es transmitido al hombre por el ratón llamado "Ratón de cola larga".	<p>Primeros síntomas</p> <ul style="list-style-type: none"> Fiebre alta. Dolores musculares intensos. Dolor de cabeza. Decaimiento. Dolor abdominal, a veces con náuseas y vómitos, que duran 3-5 días. <p>Síntomas posteriores</p> <ul style="list-style-type: none"> Tos. Dificultad respiratoria llegando rápidamente a una falla respiratoria severa y shock cardiovascular. Consecuencia fatal. 	<ul style="list-style-type: none"> Se contrae al respirar aire contaminado con excretas, orina o saliva de ratones silvestres. Antes de entrar en recintos cerrados por mucho tiempo (galpones, bodegas), ventilar y rociar una solución de cloro. Si encuentra excrementos, ratones muertos, nidos, alimentos roídos y otros objetos que pudieron estar en contacto con los ratones: Utilice su ropa habitual de trabajo (overol, botas o zapatos de seguridad y guantes), además de mascarilla. Rociar sobre los ratones muertos, excrementos u objetos contaminados una solución de cloro concentrada (sin diluir) y esperar 5 minutos. Colocarlos en una bolsa plástica cerrada, ponerla dentro de una segunda bolsa y cerrarla. Las bolsas deberán enterrarse en pozos de más de 60 cm de profundidad o quemarse. Lave sus manos con guantes puestos en solución desinfectante y después lave las manos con abundante agua. 	<p>Método correcto para evitar el contagio de hantavirus entre la población que vive en zonas rurales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ventile por 30 minutos antes de entrar a lugares cerrados por largo tiempo. Después de ventilar, rocíe el suelo y superficies con agua y cloro. Luego limpie y barra. Mantenga el exterior de casas y bodegas libre de maleza y basura. Mantenga las bodegas ventiladas y ordenadas, sin materiales de desechos. Selle y desratice galpones y bodegas. Mantenga los alimentos y agua fuera del alcance de los roedores, almacenándolos siempre en envases herméticos. Evite el ingreso de los roedores a las viviendas tapando los orificios y cavidades por donde puedan entrar. No mate zorros, culebras y lechuzas: Le protegen de los roedores. No ingrese sin protección a áreas de matorrales o quilas con evidencia de existir ratones silvestres.
Exposición a hongos presentes en los ambientes húmedos o cerrados.	<p>Dermatitis.</p> <p>Infecciones.</p> <p>Inflamaciones.</p> <p>Pie de atleta.</p> <p>Molestias de Picazón e irritaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Limpiar, ventilar, desinfectar y secar muy bien las botas, guantes y otros elementos de trabajo similares después de su uso. Mantener un buen nivel de higiene personal y recambio de vestuario laboral y ropa de calle. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar equipos de protección personal cuando sea necesario en especial protección respiratoria ante la presencia de esporas de hongos en el ambiente. No exponerse en caso de no ser necesario.

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
<p>Fiebre Q Enfermedad provocada por la bacteria <i>Coxiella Burnetti</i>, de origen zoonótico y cuya transmisibilidad es de 2 a 3 semanas en promedio, mientras que la transmisión al humano es por la inhalación de polvo, gotas o aerosoles de fluidos de animales infectados. No siempre produce sintomatología en los animales.</p>	<p>Síntomas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escalofríos, dolor de cabeza, debilidad, malestar general, y síntomas respiratorios pudiendo llegar a neumonías. • También puede ser asintomática en algunos casos. <p>Consecuencias</p> <ul style="list-style-type: none"> • De forma crónica, puede manifestarse con endocarditis, afectando prótesis valvulares o las válvulas cardíacas en sí. • Aunque la mortalidad es baja, no superando el 1%, igual existe este riesgo. 	<p>Uso de Elementos de Protección Personal (EPP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Usar guantes impermeables sin poros e imperfecciones, garantizando cierto grado de flexibilidad. • Usar protección respiratoria con Mascarilla P-2 (N-95). Se debe tener especial cuidado de no manipular ni contaminar la mascarilla. • Buzos de trabajo desechables. • Usar Calzado de seguridad impermeable que impida el contacto dérmico con los fluidos orgánicos. Éste no debe ser trasladado a hogares o dormitorios. • Usar Pecheras de goma. • Los EPP reutilizables deben ser almacenados en un lugar especialmente destinado para ellos, evitando su contaminación. <p>Existe mayor riesgo en trabajadores que realizan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia del parto. • Atención de las crías • Manejo de residuos orgánicos del parto. • Procedimiento de toma de muestras biológicas. • Realización de tratamientos preventivos de enfermedades infecciosas. • Cuidado de animales enfermos. • Tareas de ordeña. • Limpieza de animales. • Manejo de excretas. • Limpieza de instalaciones. • Manejo de leche de descarte. • Arreo y alimentación de ganado. • Amputación de cornamenta 	<p>Aseo y desinfección</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las instalaciones y todos los elementos existentes deben desratizarse y desparasitarse permanentemente (garrapatas). • Las pecheras de goma y calzado de seguridad impermeables deben ser lavados y desinfectados cada vez que finalice una tarea. • La ropa de trabajo debe ser lavada en la empresa y no ser trasladada a los hogares. En ningún caso debe volver a usarse si no ha sido lavada previamente. Cada vez que se cambie de tarea se debe utilizar ropa limpia. • La ropa de trabajo utilizada debe ser transportada en bolsas plásticas cerradas al sitio de lavado. Los encargados de transportar y manipular la ropa deberán utilizar protección respiratoria, guantes y pecheras. • El lavado de manos debe ser con abundante agua y jabón, aplicando posteriormente una solución de alcohol gel al 70%. Tiene que ser frecuente cada vez que finalice una tarea. <p>NO consuma leche o derivados que no estén pasteurizados (envasados).</p>
<p>Picaduras de insectos, arácnidos u otros organismos vivos (bichos).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Irritaciones a la piel y mucosas • Lesiones a la piel. • Necrosis de tejidos. • Paro cardiorrespiratorio. • Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> • No remover ni sacar colmenas de avispas o abejas sin la protección adecuada. • Cuando hay plagas de insectos, aplicar una desinsectación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usar guantes, no andar descalzo, usar pantalones largos. • No transitar, dormir ni descansar entre matorrales, especialmente cuando sean quilas u otros vegetales en que aniden ratones, o presencia de insectos o arañas.



Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
<p>Leptospirosis Es una enfermedad febril aguda producida por una bacteria del género <i>Leptospira</i> que afecta a animales domésticos -perros, gatos, roedores- y otros como bovinos, caprinos y porcinos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades al hígado, riñones y el sistema nervioso. • Los síntomas y signos más frecuentes son: <ul style="list-style-type: none"> - Fiebre, - Mialgias intensas (dolor muscular), - Cefalea (dolor de cabeza), - Manifestaciones gastrointestinales, como vómitos, alteraciones del tránsito y dolor abdominal, - Inyección conjuntival (ojos rojos), y - Síndrome meníngeo en la segunda semana de evolución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se transmite a través de la orina y otros fluidos corporales de los animales infectados. • Se puede contraer por beber agua contaminada o estar en contacto con orinas o fecas animales, • Las pecheras de goma y calzado de seguridad impermeables deben ser lavados y desinfectados cada vez que finalice una tarea. • La ropa de trabajo debe ser lavada en la empresa y no ser trasladada a los hogares. En ningún caso debe volver a usarse si no ha sido lavada previamente. Cada vez que se cambie de tarea se debe utilizar ropa limpia. 	<ul style="list-style-type: none"> • La ropa de trabajo utilizada debe ser transportada en bolsas plásticas cerradas al sitio de lavado. Los encargados de transportar y manipular la ropa deberán utilizar protección respiratoria, guantes y pecheras. • El lavado de manos debe ser con abundante agua y jabón, aplicando posteriormente una solución de alcohol gel al 70%. Tiene que ser frecuente cada vez que finalice una tarea. • Usar calzado de seguridad impermeable que impida el contacto dérmico con los fluidos orgánicos. Éste no debe ser trasladado a hogares o dormitorios. • Usar Pecheras de goma.
<p>Exposición en el lugar de trabajo a agente Covid 19</p>	<p>¿Cuáles son los signos y síntomas? En la mayoría de los casos donde se han presentado los síntomas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Fiebre, esto es, presentar una temperatura corporal de 37,8 °C o más. b) Tos. c) Disnea o dificultad respiratoria. d) Dolor torácico. e) Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos. f) Mialgias o dolores musculares. g) Calofríos. h) Cefalea o dolor de cabeza. i) Diarrea. j) Pérdida brusca del olfato o anosmia. k) Pérdida brusca del gusto o ageusia. <p>Pudiendo causar la Muerte.</p>	<p>¿Qué es el Coronavirus COVID-19? El nuevo COVID-19 es una cepa de la familia de Coronavirus que no se había identificado previamente en humanos. Los Coronavirus son causantes de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como la Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave.</p> <p>Formas de transmisión ¿Cómo se contagia? El virus se transmite de persona a persona cuando tiene contacto cercano con un enfermo. Por ejemplo, al vivir bajo el mismo techo, compartir la misma sala en un hospital, viajar por varias horas en un mismo medio de transporte, o cuidar a un enfermo sin la debida medida de protección.</p> <p>¿Cuánto dura el periodo de incubación del COVID-19? El período de incubación es el tiempo que transcurre entre la infección por el virus y la aparición de los síntomas de la enfermedad. La mayoría de las estimaciones respecto al periodo de incubación de COVID-19 oscilan entre 1 y 14 días, y en general se sitúan en torno a cinco días.</p> <p>¿Cómo se previene esta enfermedad? Por ser una enfermedad de tipo respiratoria, se transmite a través de gotitas provenientes de la tos y los</p>	<p>¿Qué debo hacer si tengo síntomas de COVID-19? Debe acercarse inmediatamente al centro de urgencia más cercano (Cesfam, Hospital o Clínica). Una vez allí se activará el protocolo donde se realizará el examen para confirmar o descartar el virus.</p> <p>Importante: si la persona tiene los síntomas, debe usar mascarilla y tratar de evitar el transporte público para no exponer a los demás. Si el test da positivo, será enviada a su casa para proceder al aislamiento, ya que muy pocos casos son los que requieren internación en el centro de salud. Previo a la asistencia al centro de urgencia, la persona afectada deberá comunicarse con el responsable de la unidad lechera y/o el responsable de la empresa para informarle de la situación. La empresa deberá dar las facilidades para que el trabajador afectado pueda acudir al centro de urgencia.</p> <p>¿Cómo debe ser el aislamiento en la casa? Los médicos pueden enviar a los pacientes leves a recuperarse en su casa, bajo las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contagiado debe dormir en una pieza solo. Si no se puede, que tenga al menos un metro de distancia con



		<p>estornudos. Las medidas de prevención son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cubrirse con pañuelo desechable o con el antebrazo (nunca con la mano) la nariz y la boca al estornudar o toser. • Lavarse las manos frecuentemente con jabón o un desinfectante a base de alcohol por más de 20 segundos. • Mantener una distancia mínima de 1.5 metros entre usted y cualquier persona que tosa o estornude. • Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca. • No compartir bombilla, vaso o cubiertos con otras personas. • Evitar saludar con la mano o dar besos. • Permanecer en casa si no se encuentra bien. Si tiene fiebre, tos y dificultad para respirar, busque atención médica. <p>Correcto lavado de manos. Es importante reforzar que el lavado de manos debe realizarse hasta la mitad del antebrazo, por al menos 20 segundos, permitiendo que el jabón actúe en la zona de mayor exposición y que frecuentemente toca la cara y otras partes del cuerpo. Este lavado debe ser frecuente y cada vez que se finalice una tarea.</p> <p>¿Es necesario que todas las personas usen mascarillas? No. La mascarilla solo sirve si una persona tiene síntomas respiratorios como tos o fiebre, las personas sanas no necesitan usarla. En los hospitales se recomienda que la usen quienes estén a cargo del cuidado de los enfermos, para reducir la posibilidad de transmitir el virus al personal de salud o a otros pacientes.</p> <p>PERO POR PRECAUCIÓN EL USO ES OBLIGATORIO DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO.</p>	<p>otros. La habitación debe tener ventilación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moverse lo menos posible por la casa. • Tener sus propios utensilios para comer (vasos, bombillas, cubiertos, etc.) y no compartirlos. Se deben lavar con detergente. • Preferir toallas de papel y usar una toalla individual. • La persona que atienda al enfermo debe usar mascarilla y lavarse las manos tras cada contacto. En caso de tener contacto con fluidos corporales, debe usar guantes desechables y ojalá delantal plástico. • Los desechos deben ponerse en una bolsa plástica, cerrarla y botarla. • El baño debe ser desinfectado al menos una vez al día con cloro diluido en agua (450 cc de agua y 50 cc de cloro) y también desinfectar la ropa sucia y todos los textiles usados por el paciente se deben poner en bolsas plásticas y no se deben agitar. Hay que lavarlos la mascarilla a 60 °C con detergente normal y secar bien. • Todos quienes viven con el paciente deben ser monitoreados por la Autoridad Sanitaria. <p>Obligaciones del trabajador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es obligatorio el uso permanente de las mascarillas durante la jornada de trabajo, mantener el distanciamiento social, lavado de manos, uso de alcohol gel. • Debe dar aviso ante síntomas o contacto con persona positiva o sospechosa de Covid 19.
--	--	--	--



VII. TABLA RESUMEN DE RIESGOS ERGONÓMICOS

Riesgos Existentes	Consecuencias Posibles.	Medidas Preventivas que se deben aplicar.	Método correcto de trabajo
Lesiones por sobreesfuerzos en el manejo de materiales, tales como: fardos de forraje, maderas, insumos agrícolas, equipos y herramientas, animales, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Lumbagos. • Heridas. • Contusiones. • Fracturas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar el tamaño y el peso del objeto. Pida ayuda si es muy voluminoso o pesado. • Para mover la carga hacia un lado, gire el cuerpo. Evite torcer la espalda. • Al subir o bajar el peso doble las rodillas, manteniendo la espalda recta. • Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. • Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad). 	<ul style="list-style-type: none"> • Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 Kilogramos. • Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. • Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.
Molestias por posición habitual en trabajos diversos dentro de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Lumbagos. • Dolores de espalda. • Rigidez, • Dolor de cuello. • Sensación de cansancio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener una postura natural en relación con la tarea ejecutada y las capacidades del cuerpo humano. 	<ul style="list-style-type: none"> • No exponerse más allá de sus capacidades físicas y sobre los límites máximos de exposición. • Apoyarse con medios auxiliares como carros y equipos hidráulicos.

VIII. OTRAS FORMAS DE EVITAR ACCIDENTES SON:

Cumplir y ayudar a que se cumplan los mensajes de los afiches de seguridad de la empresa.	<p>TECNICAS DE USO DE EXTINTORES (método de los 4 pasos)</p> <p>1er. Paso Sacar el extintor del soporte.</p> <p>2do. Paso Dirigirse a la proximidad del fuego.</p> <p>3er. Paso Sacar el pasador de seguridad.</p> <p>4to. Paso Presionar el gatillo y dirigir el chorro a la base del fuego, en forma de abanico.</p> <p>IMPORTANTE: En lugares abiertos, la persona que esté operando el extintor deberá dar la espalda al sentido del viento</p>
Respetar las señalizaciones en la empresa.	
Comunicar al jefe directo cualquier riesgo de accidente que se observe.	
Interesarse en particular en charlas y cursos de seguridad.	
Participar y/o colaborar con el comité paritario de higiene y seguridad.	
Preguntar todo lo que no sepa.	
Respetar las disposiciones de seguridad establecidas en la empresa y en este reglamento interno.	
Usar siempre elementos de protección personal adecuados al riesgo.	
Mantener la limpieza y orden el predio.	
Si tiene alguna duda de cómo realizar un trabajo consulte con su jefe directo la manera correcta de realizarlo. Recuerde que "las dudas provocan accidentes"	