



CORPORACIÓN DEL DEPORTE
DE LA FLORIDA

REGLAMENTO INTERNO DE

ORDEN, HIGIENE Y

SEGURIDAD

INDICE

Nº página.

Bienvenida _____ 6

Primera Parte **Reglamento Interno de Orden**

Preámbulo _____ 7

Título I
Disposiciones Generales _____ 9

Título II
Del ingreso a la Empresa _____ 11

Título III
El contrato de trabajo _____ 13

Título IV
De la jornada de trabajo, del descanso dominical y en días feriados _____ 14

Título V
Del trabajo en horas extraordinarias _____ 16

Título VI
De los controles de asistencia al trabajo _____ 17

Título VII
De las remuneraciones _____ 19

Título VIII
De las obligaciones _____ 21

Título IX
De las prohibiciones _____ 22

Título X	
De la Prevención y Sanción del Acoso Sexual	25
Título XI	
Del feriado anual	30
Título XII	
De las licencias médicas	33
Título XIII	
Sanciones y multas	35
Título XIV	
De la terminación del contrato de trabajo	36
Título XV	
Del procedimiento de reclamos por término del contrato de trabajo	40

Segunda Parte
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

Preámbulo	41
Normas generales	42
Llamado a la colaboración	43
Título I	
Disposiciones generales	44
Título II	
De las obligaciones	54
Título III	
De las prohibiciones	59
Título IV	
Normas especiales de seguridad	62
Título V	
Procedimiento de Reclamo	66

Nº página.

Título VI	
Del control de salud para evitar riesgos de accidentes del trabajo y E.P_77	
Título VII	
De la obligación de informar de los riesgos laborales _____	80
Título VIII	
De las sanciones _____	83
Título IX	
Disposiciones finales _____	85
De la protección a los rayos UV _____	87

Bienvenida

Estimado Trabajador,

La Corporación del Deporte La Florida, te da la bienvenida a ser parte de este equipo de trabajadores además te hacemos entrega de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. El cual podrá guiarte día a día y detalla las obligaciones y responsabilidades que todos tenemos en materia de prevención de riesgos laborales, orden e higiene en nuestra Empresa.

Con mucho esfuerzo la empresa te hará entrega de un ejemplar, esperando lo leas y comprendas

Saludos atentamente

PRIMERA PARTE

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

PREAMBULO

La Corporación del Deporte de La Florida, ha confeccionado el presente Reglamento Interno teniendo en consideración los siguientes objetivos:

a) Dar cumplimiento a las normas sobre Reglamento Interno contenidas en el Título III del Libro I del Código del Trabajo (artículos 149 y siguientes) de la Ley N° 18.620 y sus modificaciones y a las normas de la Ley °16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

b) Establecer una relación laboral armónica y respetuosa entre todos los que trabajan en la **Corporación** y a través del conocimiento de los sistemas e informaciones conseguir un entendimiento permanente entre todas las personas que componen nuestra CORPORACIÓN.

ALCANCE

Artículo 1°.- El presente Reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, obligaciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, la higiene y seguridad de los trabajadores que se desempeñan en la Empresa, cualquiera sea la forma de su respectivo contrato.

Artículo 2°.- Las normas del presente Reglamento son obligatorias para los trabajadores, en los términos ya indicados. Por ello este Reglamento se considera parte integrante del respectivo Contrato de Trabajo.

Artículo 3°.- Cada trabajador recibirá gratuitamente un ejemplar de este Reglamento Interno y no podrá alegar ignorancia de sus disposiciones, debiendo dejarse constancia de su recepción en cupón anexo, el cual quedará en poder de la Empresa.

Título I

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 4°.- Definiciones:

Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

Trabajador: Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la Empresa por los cuales recibe remuneración.

Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revisten esta categoría, se entenderá por Jefe Inmediato al de mayor jerarquía.

Empresa: Corporación del deporte la Florida." que contrata los servicios del trabajador.

Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos quinto y séptimo de la Ley N° 16.744.

Equipo de Protección Personal: El elemento o conjunto de ellos que permite al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

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

La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.

Organismo Administrador del Seguro: ISL Instituto de Salud Laboral., en la cual nuestra Empresa es adherente.

Normas de Seguridad: El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, Organismo Administrador, Organismos Fiscalizadores y empresas Mandantes del contrato.

Comité Paritario: El grupo formado por tres representantes patronales y tres representantes laborales destinado a preocuparse de los problemas de Seguridad e Higiene Industrial en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11/03/1979 y 30/08/1979 y por el Decreto N° 30 del 13/08/1988.

Título II

DEL INGRESO A LA EMPRESA.

Artículo 5°.- Toda persona interesada en ingresar a "" deberá llenar la solicitud que le entregará el Jefe de Personal, Jefe Directo o Funcionario Encargado, la que contendrá, a lo menos, los antecedentes que siguen, cuyos certificados y comprobantes deberán acompañarse a la misma.

Ellos son:

- a) Individualización completa del interesado, con mención a su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, cédula de identidad o RUT. Si fuese casado, viudo o soltero con cargas familiares, acompañará libreta o certificado de matrimonio, certificados de nacimiento de los hijos y/o cónyuge causante de asignación familiar.
- b) Cedula nacional de identificación Personal
- c) Certificado de antecedentes en vigencia.
- d) Certificados de estudios.
- e) Copia del aviso de cesación de servicios del último empleador, o la libreta del Seguro Social y certificado de

afiliación a A.F.P e Isapre, según sea el caso, si el interesado hubiese trabajado antes.

f) Someterse a los exámenes y pruebas que determine la Corporación..

La Empresa podrá exigir al postulante otros antecedentes o documentos según sea el cargo o función a que postule el interesado así también como los exámenes preocupacionales que estime conveniente o eximirlo de uno o más de los ya indicados.

Artículo 6°.- .Si de la comprobación posterior se determina que para ingresar se ha presentado documentación falsa o adulterada, será causal de terminación inmediata del Contrato de Trabajo.

Título III

EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 7°.- El trabajador que cumpliendo los requisitos señalados en el artículo 4° fuera aceptado para ingresar a la **CORPORACIÓN DEL DEPORTE DE LA FLORIDA** deberá suscribir dentro de un plazo máximo de cinco días al de su iniciación de actividades el respectivo Contrato de Trabajo. Dicho Contrato se extenderá en duplicado, quedando un ejemplar en poder del trabajador y el otro en poder del empleador, en el cual se certificará bajo firma la recepción del mismo.

Artículo 8°.- El Contrato de Trabajo deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que haya de prestarse.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato y
- g) Demás pactos que acordasen las partes.

Artículo 9°.- Toda modificación del Contrato de Trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios. Los que se entenderán que forman parte integrante del Contrato de Trabajo.

Si los antecedentes del trabajador, consignado en el contrato de trabajo, experimentan alguna modificación estos deberán ser puestos en conocimiento de la empresa para los fines pertinentes, dentro de un plazo de quince días contados desde el hecho que los motive.

Título IV

DE LA JORNADA DE TRABAJO, DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FERIADOS.

Artículo 10°.- Del Personal

Oficinas

La jornada máxima de trabajo del personal de oficina será de 45 hrs. semanales, las que se distribuirán de Lunes a Viernes de 8:00 a 13.00 y de 14.00 a 18:00 hrs.

Terreno y Talleres

En aquellos trabajos de terreno donde la Empresa preste servicios y en que las condiciones del contrato, de tiempo, de distancia y climatológicas se deba laborar con otro sistema de jornada de trabajo, éstas quedarán especificadas en los respectivos Contratos de Trabajo, en los cuales así mismo se detallará su distribución.

Artículo 11°.- La jornada ordinaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de 60 minutos para la colación. Dicho período de tiempo, que igualmente se consignará en el Contrato de Trabajo no se considerará trabajado para el cómputo de la duración de la jornada de trabajo.

Artículo 12°.- La Empresa podrá alterar la distribución de la jornada diaria de trabajo, cuando se trate de circunstancias que afectan a la totalidad de su proceso productivo o al de algunas de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por la Ley.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor, caso fortuito, cuando deba evitarse accidentes o efectuarse

reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

El tiempo de viaje desde el lugar de residencia del trabajador hasta el lugar de trabajo, y viceversa, no se considerará tiempo trabajado y no será pagado por la Empresa.

Título V

DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 13°.- Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden de la jornada pactada por el trabajador y la Empresa, con autorización escrita de ésta. En todo caso, ellas no podrán exceder de dos horas de trabajo por día.

Artículo 14°.-El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el 50% sobre el valor que corresponde a la hora ordinaria.

Artículo 15°.-La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinadas de horas extraordinarias.

Artículo 16°.- No serán consideradas horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada en compensación a un permiso autorizado por el empleador.

Título VI

DE LOS CONTROLES DE ASISTENCIA AL TRABAJO

Artículo 17°.- La Empresa mantendrá a disposición de sus trabajadores libro de asistencia o relojes control, a fin de acreditar las horas de ingreso y salida de los frentes de trabajo.

En los casos de incumplimiento de cualquier índole, para utilizar el libro de asistencia o relojes, la Empresa procederá según el Artículo 32 del Código del Trabajo, interpretada por la resolución N° 1.444 exenta de 1988.

La Empresa deberá mantener en el lugar de faenas, a disposición de los Servicios del Trabajo, las tarjetas, libros de asistencia o planillas en que

consten los controles de asistencia y de determinación de las horas de trabajo realizadas.

Los trabajadores deben observar la siguiente reglamentación de carácter obligatorio:

- a) El libro de control de asistencia se abrirá 15 min. Antes de la hora de ingreso y mantendrá abierto hasta 15 min. Después de dicha hora.
- b) Todo el tiempo que el trabajador se desempeñe en sus funciones sin haber registrado su hora de ingreso a la Empresa, no se considerará como realmente trabajado.
- c) Si el trabajador se retira del trabajo sin haber registrado su hora de salida, se considerará que dejó de trabajar como máximo a la hora ordinaria de salida, sin perjuicio de descontar las horas no trabajadas y considerar que hubo abandono de trabajo.

Artículo 18°.-El registro fuera del horario establecido, no implicará que el trabajador se ha desempeñado en horas extraordinarias si no tiene autorización escritas para ejecutarlas.

Título VII

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 19º.- Los trabajadores recibirán como remuneraciones el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos Contratos de Trabajo, cuyo monto total no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente, si la jornada es completa y, proporcional, si es parcial.

La Empresa podrá también otorgar otros pagos voluntarios o bonos no establecidos en los Contratos de Trabajo, los que de existir, no constituirán de modo alguno un derecho adquirido para el trabajador, sino que se devengarán en la única ocasión en que se hayan otorgado.

En ningún caso, podrá interpretarse estos pagos o bonos voluntarios, aunque se mantengan en el tiempo como derechos adquiridos de los trabajadores, aún en los casos en que se hubieren pagado en más de una ocasión al mismo trabajador.

Artículo 20º.- El pago de las remuneraciones mensuales se hará a más tardar, a la semana siguiente del último día hábil de trabajo del mes, dentro de la hora

siguiente al término de la jornada, en el domicilio legal de la Empresa.

El pago se hará previo descuento de los anticipos que procedieren y de las retenciones por concepto de Impuestos, Imposiciones Previsionales, Organismos de Salud y toda otra retención que autorice la Ley o se haya pactado directamente con los trabajadores.

Asimismo, al momento del pago, se procederá a descontar el tiempo no trabajado por inasistencia, atrasos y suspensiones no autorizadas del trabajo, como también las multas que impone el presente Reglamento.

Artículo 21°.- No obstante lo dispuesto en el artículo precedente, la Empresa otorgará a mediados de mes, un anticipo de hasta un 30% del sueldo base pactado entre las partes.

Este anticipo (suple) se pagará el sábado siguiente al cumplimiento de la quincena en los horarios y lugares ya individualizados.

Sin perjuicio de lo anterior, para los que laboren en jornadas la cancelación de anticipos se realizará en la jornada que se indique en el calendario de pago que se elabore en la faena respectiva

Título VIII

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 22°.- Los trabajadores de la Empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del Contrato de Trabajo y las de este Reglamento, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se detallan.

- a) Ser respetuoso con sus supervisores y respetar las órdenes que se les imparta en orden al buen servicio y funcionamiento de la Empresa.
- b) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y las personas con las que se relaciona la Empresa.
- c) Ser cuidadoso de la maquinaria, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y en general de todos los bienes de la Empresa.

El trabajador firmará al momento de recibir sus herramientas, la autorización para el descuento de las mismas que por negligencia hayan sido dañadas o extraviadas durante el período que le fueron entregadas.

- d) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considerará falta grave

que un trabajador timbre o firme por otro trabajador el horario de entrada o salida.

- e) Rendir cuenta dentro de las 48 hrs. siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se les hubiese entregado.
- f) Conocer el presente Reglamento el que forma parte integral de su Contrato de Trabajo.
- g) Respetar los reglamentos, procedimientos, instrucciones y normas de carácter general establecidas o que se establezcan en la Empresa u Obra.
- h) Por ser "**Corporación del Deporte de la Florida**" una corporación de prestación de servicios los trabajadores están obligados a acudir a las instalaciones o faenas donde la Empresa se encuentre realizando trabajos para terceros.

Título IX

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 23°.- Se prohíbe terminantemente a los trabajadores de la Empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin previa autorización escrita y expresa del Jefe Directo.

- b) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Empresa.
- c) Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización escrita y expresa de su jefe directo o de otro nivel superior.
- d) Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas, religiosas o sindicales.
- e) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas o drogas en los lugares de trabajo y campamentos. Dormir o preparar comida en los mismos, salvo en los lugares autorizados para hacerlo.
- f) Adulterar el registro de hora de llegada o salida del trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de otro trabajador.
- g) Utilizar los vehículos y bienes de la Empresa en funciones ajenas a ella.
- h) Romper, rayar, retirar o destruir avisos de seguridad u otros bienes o instalaciones de la Empresa.
- i) No cumplir con los reposos médicos que se le ordena y/o realizar trabajos remunerados durante dichos períodos. Falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.

- j) Apropiarse de bienes que no son de su propiedad.
- k) Formar corrillo, sintonizar radioemisora o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- l) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- m) Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se les hubiere encargado reserva sobre ellos.
- n) Dormir, comer o preparar comidas o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- o) Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia, bajo el efecto de las drogas o estupefacientes o encontrándose enfermo. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo.
- p) Estará estrictamente prohibido fumar e los recintos de la Empresa. Parás las personas se habilitara un lugar específico para quienes fumen.

Titulo X

PREVENCION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL LEY N° 20.005

Artículo 24°.- Entiéndase como Acoso Sexual el que una persona, empleador, jefe u otro trabajador, realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 25°.- **La Corporación del Deporte La Florida.**, en concordancia con su política garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno; para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con las gerencias respectivas para que todos sus trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

Artículo 26°.- **De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual**

- a) El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la **Corporación del Deporte la Florida.**, serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual, todo tipo de manifestaciones verbales, escritas o

físicas con un claro requerimiento de carácter sexual y que no cuenta con el consentimiento de quién los recibe.

- b) Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o por este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia superior de la empresa o a la Inspección del Trabajo competente.
- c) Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

La superioridad de la empresa derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de la misma provocadas por el tenor de la denuncia, y cuando se considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

- d) La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.
- f) Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del

mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

- g) El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia general, 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.
- h) Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.
- i) 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.
- j) 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.

- k) Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en los artículos 72 al 75 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.
- l) El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia general de la empresa a más tardar el día 23 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 25, para poder remitir a la Inspección del Trabajo, por parte de la empresa, dicho informe dentro del plazo de treinta días.
- m) Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 27 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.

- n) Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia general de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar el quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.
- ñ) 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.
- o) Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.
- p) 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.

Título XI

DEL FERIADO ANUAL

Artículo 27°.- Los trabajadores con más de un año en la Empresa, tendrán derecho a un feriado legal de 15 días hábiles con goce de remuneración íntegra. Todo trabajador con 10 años de trabajo en la Empresa, para uno o más empleadores, continuos o no, tienen derecho a un día adicional de feriado por cada 3 años nuevos trabajados y este exceso será susceptible de negociar, individual o colectivamente.

Artículo 28°.- El período de feriado legal deberá ser solicitado por escrito con a lo menos un mes de anticipación.

Si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado legal, dejara de prestar servicios a la Empresa por cualquier causa se le pagará el tiempo que por concepto de feriado le corresponde.

Artículo 29°.- El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. Asimismo el

feriado anual podrá acumularse por acuerdo del trabajador y la Empresa, pero sólo hasta dos feriados consecutivos.

Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, en el caso de los trabajadores con remuneraciones fijas.

Los trabajadores con sueldo variable, por bonos pactados y/o tratos adicionales al sueldo base, la remuneración será íntegra el promedio ganado en los últimos tres meses trabajados no se consideran dentro de este cálculo las horas extraordinarias.

Artículo 30º.- Del feriado paternal:

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

Por otra parte en caso de muerte de un hijo así como en el de muerte de l cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días de corrido de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicara por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación así como en el de muerte del padre o la madre del trabajador.

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

En caso de muerte de un hijo y/o cónyuge el trabajador gozara de fuero laboral por u mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajos sean a plazo o fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato de trabajo si este fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al termino de cada uno de ellos.

Título XII

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 31°.- **Por enfermedad:** El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo debe dar aviso por escrito inmediato a la Empresa, por sí mismo o por medio de terceros dentro del período de las 24 hrs. de sobrevenida la enfermedad o imposibilidad.

Además deberá presentar a su Empleador el correspondiente formulario de Licencia, en la forma, plazo y condiciones que precisa el Decreto N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que ese mismo Decreto establece.

Artículo 32°.- 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 en su domicilio.

Artículo 33°.- **Por maternidad:** Pensado en potenciar el apego y permitir un mejor desarrollo del infante, el **nuevo postnatal**

aumenta el período de descanso y abre las puertas para que los progenitores puedan escoger el formato que se adecue de mejor manera a su nuevo rol.

En el pasado quedó el descanso de tres meses (doce semanas) exclusivo para las madres. Hoy el postnatal implica **24 semanas** de descanso (seis meses), con un subsidio equivalente a la remuneración con tope de 66 Unidades de Fomento (UF) brutas.

Las trabajadoras además, pueden elegir una segunda modalidad que es volver a su **trabajo por media jornada**, beneficio que se hará efectivo una vez que cumpla con las primeras doce semanas. De esta forma, tendrá un **descanso de 12 semanas con permiso completo y a continuación 18 semanas a media jornada**, con un 50% de subsidio.

En caso que opten por el permiso de media jornada y el recién nacido se enferme, la madre seguirá teniendo derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año.

Una tercera alternativa consiste en **traspasar semanas de este permiso a los padres**. Las madres podrán tomarse las 12 semanas en la modalidad jornada completa y traspasar un máximo de seis semanas a los padres (jornada completa). Otra alternativa es optar a la media jornada, en cuyo caso sólo se pueden traspasar 12 semanas a los padres. La Ley 20.545 permite que los padres sólo puedan acceder al postnatal en su última etapa, es decir, nunca inmediatamente después del parto.

Los padres que opten por esta alternativa tendrán derecho a fuero el doble del periodo correspondiente a la jornada completa o a un máximo de tres meses si lo utiliza de modo parcial (se

contarán a partir de los diez días antes de que se inicie el permiso).

Para acceder al nuevo postnatal las trabajadoras deberán avisar al menos diez días antes a su empleador y a la Inspección del Trabajo.

Recuerde que el nuevo postnatal mantiene vigente los **cinco días de permiso que por ley tienen los padres de un recién nacido** y que deben tomarse después del parto.

Para acceder a estos beneficios, las **trabajadoras dependientes** necesitan tener seis meses de afiliación previsional y tres o más cotizaciones continuas o discontinuas, dentro los seis meses anteriores al prenatal.

Las **trabajadoras que coticen de forma independiente o modalidad honorarios**, necesitan tener un año afiliación previsional y seis o más cotizaciones continuas o discontinuas, dentro de los doce meses anteriores al prenatal.

En ambas situaciones, el monto del subsidio será el promedio de las remuneraciones o rentas obtenidas antes del embarazo, comparadas con el promedio obtenido los tres o seis meses antes de salir con prenatal. El subsidio será el menor de los dos promedios, garantizándose un mínimo de medio ingreso mínimo mensual y un tope máximo de 66UF.

Las cotizaciones durante todo este periodo de permiso, entendido como pre y postnatal, son pagadas por el Estado por el total de las remuneraciones.

En cuanto al **fuero maternal** éste se mantiene sin cambios, extendiéndose desde el nacimiento hasta el año y 12 semanas de vida del menor.

En el caso de los **hijos adoptivos** menores de seis meses se aplica el mismo modelo de postnatal, es decir 24 semanas y con posibilidad de trabajar media jornada o bien traspasar a los padres.

Para niños adoptados mayores de seis meses y menores de 18 años, el beneficio contempla 12 semanas. A las madres de los **hijos prematuros** (nacieron antes de las 32 semanas de gestación o pesan menos de un kilo y medio) se les otorgarán seis semanas adicionales de postnatal.

Los **partos múltiples** contemplan siete días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional. En el supuesto de que en un embarazo múltiple los niños nazcan prematuros se aplica el permiso mayor.

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 24 semanas antes del parto y doce semanas después de él, conservándoseles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Artículo 34°.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar por motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante Licencia Médica.

Artículo 35°.- Sin causa justificada no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de haber expirado el descanso de maternidad.

Artículo 36°.- **Por servicio militar:** El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o formase parte de las Reservas Nacionales Movilizadas, o llamadas a instrucción y hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento, sin que el tiempo de ausencia del trabajador interrumpa su antigüedad en la Empresa para ningún efecto legal.

Título XIII

SANCIONES Y MULTAS

Artículo 37°.- Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones del presente Reglamento y que no sean causales de término de sus Contratos de Trabajo se sancionará con una primera amonestación verbal del Jefe Inmediato, con una amonestación escrita por parte del Jefe Superior que tenga poder de Administración, en caso de reincidencia y en último término con una multa aplicada por la Gerencia o su representante, la

que podrá ser de hasta un monto máximo del 25% de la remuneración diaria del infractor. Dichas amonestaciones serán notificadas a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin perjuicio de las demás sanciones que procedan en conformidad a la Ley, en especial a las normas sobre Contrato de Trabajo.

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

El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos de Bienestar que la Empresa tenga establecido para el beneficio de los trabajadores. Si tales fondos no existieran el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo al que se le entregará tan pronto la multa haya sido aplicada.

Título XIV

DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 38°.- El Contrato de Trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por vencimiento del plazo convenido. La duración del Contrato de trabajo a Plazo Fijo no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando

servicios con conocimiento del Empleador después de haber expirado el plazo antes dicho, lo transforma automáticamente en Contrato de duración indefinida, igual efecto producirá la segunda renovación de un Contrato Fijo.

- c) Por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al Contrato.
- d) Por muerte del trabajador.
- e) Por caso fortuito o fuerza mayor.
- f) Y por desahucio de una de las partes, la que deberá darse a la otra con a lo menos 30 días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo no se requerirá de esa anticipación cuando el Empleador pagare al trabajador una indemnización con dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Artículo 39°.-El Contrato de Trabajo expira de inmediato y sin derecho a indemnización alguna cuando el trabajador incurra 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 desde la separación del trabajador.

- a) Falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta reñida con la moral grave debidamente comprobada.

- b) Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiere sido prohibida por escrito en el respectivo Contrato de Trabajo.
- c) No concurrencia del trabajador sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes al mes o un total de tres días durante igual período de

Artículo 40°.- Además el Contrato de Trabajo expira de inmediato y sin indemnización alguna cuando el Empleador le ponga termino fundado en que el trabajador ha incurrido en algunas de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso el Empleador deberá, dentro del tercer día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y además a la autoridad respectiva para que adopte las medidas y efectuare las denuncias que fueren procedentes.

- a) Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador a concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales.
- b) Atentado contra los bienes de la Empresa o las Empresas donde ésta presta servicios.
- c) Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos, productos de trabajo o mercaderías, disminuyan su valor o causen su deterioro.

- d) Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de actividades totales o parciales de la Empresa o de los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes.
- e) Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas o la participación en hechos que las dañen.
- f) Comisión de delito tipificado en la Ley N° 12.927 sobre Seguridad del Estado, o a la Ley N° 17.798 sobre Control de Armas.
- g) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o actividad de los trabajadores como también a la salud de éstos.
- h) El perjuicio material causado intencionalmente a las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, elementos de protección personal, productos o mercaderías.
- i) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.
- j) Sin perjuicio de lo señalado en los puntos precedentes el Empleador podrá poner término al Contrato de Trabajo invocando como causal las necesidades de la Empresa, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de la misma, bajas en la productividad,

cambios en las condiciones de mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Artículo 41°.-En lo previsto por este Reglamento, la duración y término de los Contratos de Trabajo se sujetarán a las reglas establecidas en el Código del Trabajo.

Título XV

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS POR TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 42°.- El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la Empresa de la decisión de poner término al Contrato de Trabajo cuando notificado estimare injustificada la medida, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 168 y siguientes del Código del Trabajo.

La reclamación podrá interponerla por escrito dentro de las 48 hrs. hábiles luego de haber sido notificado en forma personal por el Empleador o su representante.

Habrá un plazo de seis días hábiles, contados desde la fecha de la reclamación, para dar por satisfecha o fracasada la gestión de arreglo

directo. Este plazo podrá ampliarse de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa hasta por un plazo de seis días más. En todo caso este reclamo no suspenderá los efectos de la notificación de la terminación del contrato de trabajo, y de esta misma determinación.

SEGUNDA PARTE

HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

Artículo 1°:

Estas normas tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la **Corporación del Deporte de la Florida**, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo su personal de planta y faenas, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley N° 16.744:

"Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se registrará por lo dispuesto en el Art. 157 Título III, libro I del Código del Trabajo."

NORMAS GENERALES.

- a) Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad indicadas en este Reglamento y las emitidas por el ISL Instituto de Seguridad Laboral y que estén relacionadas con el trabajo o actividades que desarrollan dentro de la empresa.
- b) Todo trabajador al momento de ingresar a la empresa, deberá llenar una ficha de antecedentes generales y médicos colocando los datos que allí se pidan, especialmente, en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y/o accidentes que se hayan sufrido y las consecuencias que hayan dejado.

- c) Los elementos de seguridad que la empresa proporciona, son elementos de trabajo, por lo tanto, su uso es obligatorio durante la jornada laboral.
- d) El trabajador deberá mantener una preocupación constante por la mantención y limpieza de su equipo.

LLAMADO A LA COLABORACION

Este Reglamento pretende evitar y/o controlar los accidentes del trabajo que pudiesen ocurrir con motivo de las actividades que se realizan al interior de la empresa o sus actividades relacionadas. Lograr este objetivo es una meta importante para **La Corporación del Deporte de La Florida** y en consecuencia debe serlo para cada uno de sus trabajadores, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la Empresa llama, por intermedio de su Política y este Reglamento, a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento; poniendo en práctica las disposiciones, participando en los organismos que establece este Reglamento y aportando ideas que contribuyan a alcanzar los objetivos corporativos, los cuales sin lugar a dudas van en beneficio de todos los trabajadores de la empresa.

Titulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°.- **De los accidentes laborales.**

Según el artículo N° 5 de la ley 16.744 se entiende por:

Accidente del trabajo

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

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

Accidente del Trayecto

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto de ida y regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Enfermedad Profesional

Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad y/o la muerte.

Artículo 2°.- **Hospitalización y Atención Médica**

- a) El ISL Instituto de Salud Publica., es la Institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N° 16.744 para con el personal de **La Corporación del Deportes de la Florida**.
- b) Desde el momento de ocurrido el accidente, la atención de los accidentados y gastos correspondientes serán de cuenta del ISL Instituto de Salud Publica.
- c) En caso de accidentes graves en que se requiere atención médica inmediata, se debe agotar todos los medios para obtenerla, aunque para ello sea necesario desestimar los servicios asistenciales del ISL Instituto de Salud Laboral todo esto sin perjuicio de informar posteriormente de las medidas adoptadas para que el ISL Instituto de Salud Laboral. tome las providencias del caso.

Artículo 3°.- **De la Notificación del Accidente del Trabajo.**

- a) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe directo o en su defecto al Jefe Administrativo. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De acuerdo con el Art. 74 del Decreto 101 (Ley 16.744) todo accidente debe ser denunciado de inmediato y en ningún caso en un plazo que exceda a las 24 horas de

ocurrido; al no hacerlo así se pueden perder los derechos y beneficios que otorga la Ley de Accidentes.

b) La persona designada por la empresa para otorgar la DIAT, (Declaración Individual de Accidente del Trabajo) será el responsable de firmar la denuncia de Accidente en el formulario que proporcione el ISL Instituto de Salud Laboral.

c) **Accidente de Trayecto:**

La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador mediante certificado del Centro Asistencial en donde fue atendido, parte de Carabineros, u otros medios igualmente fehacientes. Deberá asimismo avisar a la empresa a fin de que esta emita, la información correspondiente a este tipo de accidentes.

Artículo 4° **Investigación de los Accidentes**

a) Será obligación del supervisor que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Seguridad o Departamento de Personal de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.

b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga

conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero aún en el caso de que este no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, Departamento de Seguridad, Jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

- c) El Jefe inmediato del accidentado, deberá informar al Departamento de Personal sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Seguridad para su estudio y análisis.

Artículo 5° **Del Ingreso del Trabajador**

- a) Los distintos niveles de mando y en general toda persona que tenga trabajadores a su cargo son responsables directos que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad y de acuerdo a las normas y reglamentos vigentes y de informar de los riesgos que incluyen sus labores a todos los trabajadores nuevos a su cargo.
- b) A todo trabajador que ingrese a la Empresa se le dará una charla de Prevención de Riesgos Y derecho a saber en su primer día de trabajo, dicha charla será impartida por el jefe directo del trabajador apoyado por el Experto

en Prevención de Riesgos, quedando registrada en los formularios que la Empresa posee para ese fin.

En esta misma oportunidad se hará entrega del Equipo de Protección Personal que necesite de acuerdo a los riesgos de la actividad.

- c) De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la **Corporación del Deporte la Florida**, proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la Empresa. El EPP, su reposición, su recambio, vida útil y stock mínimos serán controlados de acuerdo al procedimiento específico confeccionado para este fin.
- d) Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección personal, su higiene y mantención, en caso de pérdida o que se compruebe que el deterioro se ha debido al mal trato por parte del usuario, éste se hará responsable del costo de reposición de los elementos.
- e) La inducción al personal nuevo debe incorporar el conocimiento de las instrucciones en el uso de extintores de incendio y de informar cuando encuentre alguno descargado, conocer su ubicación dentro de su área de trabajo, así como de cualquier otro equipo o elemento de

combate de incendios, a fin de que, en caso de peligro su uso sea oportuno y eficaz.

- f) Además la inducción deberá a ser hincapié en que “Todo el personal está obligado a denunciar cualquier situación anormal que pueda constituir peligro de accidentes”.

Se considera parte de este Reglamento los procedimientos de trabajo seguro incluidos en el "Programa de Prevención de Riesgos de la **Corporación del Deporte la Florida** ., y cualquier otro procedimiento de trabajo seguro que se emita durante la realización del trabajo o faena respectiva.

Artículo 6° **Del Comité Paritario**

- a) En toda Empresa, faena sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se originará el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744. Serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Los Comités Paritarios estarán integrados por 3 representantes patronales y 3 representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará además otro de carácter suplente.

Uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité, designado por ellos gozarán de fuero mientras duren sus funciones, según lo dispuesto por el artículo 243 del Código del Trabajo.

c) 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 en año como mínimo.
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por el servicio dictado por el Servicio 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.

d) Tanto la Empresa como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario proporcionándole las informaciones relacionadas con las funciones que les corresponden desempeñar.

- e) Si en la empresa, Faena, sucursal o agencia existiera un departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija, formará parte por derecho propio, del Comité Paritario, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.
- f) Los Comités Paritarios, se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la Empresa, o cuando así lo requiera el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, o el organismo administrador.

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

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de remuneración. Se deberá dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

- g) El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante

patronal y un representante de los trabajadores. Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes laborales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

El Comité designará un Presidente y un Secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

- h) Los miembros del Comité Paritario, durarán dos años sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Cesarán en sus funciones los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la Empresa o cuando no asistan a dos reuniones consecutivas, sin causa justificada. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia de cargo.
- i) Son funciones del Comité Paritario:
 - 1.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos 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 de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.
 - 4.- Decidir si el accidentado o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
 - 5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que se sirvan para la Prevención de los riesgos Profesionales.
 - 6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.
 - 7.- Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados.
 - 8.- Plantear a la Gerencia de la empresa la adopción de sanciones en caso de negligencia inexcusable.
- j) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D. N° 54 de la Ley 16.744.

Artículo 7° De la Responsabilidad de los Ejecutivos y Jefatura de la Empresa.

- a) **De las Gerencias de la Empresa:** Tendrán la responsabilidad de exigir que todas las actividades de Prevención de Riesgos contenga el Programa se cumplan. Además fijará los objetivos que perseguirá dicho Programa y deberá velar por el permanente incentivo y participación de todo el personal de la empresa y faenas en las actividades que contempla el programa.

- b) **De los Administradores de Contrato y Jefatura de Faenas:** Deberán velar porque el Programa de Prevención de Riesgos se cumpla logrando los objetivos trazados por las Gerencias de la Empresa. Motivarán al personal a su cargo en la práctica de acciones seguras de trabajo, y velarán también por que las condiciones de trabajo sean seguras. Deberán cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones que estipula este Reglamento y todos los procedimientos y normas de prevención de riesgos vigentes y los que se generen en el futuro.

Título II

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 8° Serán Obligaciones del Trabajador

- a) Todo trabajador de La **Corporación del Deporte de la Florida.**, tendrá la obligación de tomar cabal conocimiento del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad y poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.
- b) A la hora de ingreso al lugar de trabajo, el trabajador deberá presentarse debidamente vestido y con los elementos de protección personal que la empresa haya destinado a cada labor.
- c) Todo trabajador está obligado a informar a su Jefe Directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección personal.
- d) Los trabajadores tienen la obligación de recibir el equipo de protección personal que se les entregue. Por cada equipo recibido firmará un registro.
- f) El trabajador tiene la obligación de usar el equipo de protección personal que se le entregue en aquellos trabajos que involucren un riesgo potencial tanto de accidentes como de enfermedad profesional.

- g) Los Jefes inmediatos serán directamente responsables en la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este Reglamento.
- h) Será obligación para todos los trabajadores conocer y cumplir las normas de seguridad emitidas por la El Departamento de Prevención de Riesgos., el Organismo Administrador, los Organismos Fiscalizadores de la Ley y el Comité Paritario si lo hubiese.
- i) Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento y usos de las maquinarias, implementos y herramientas que utiliza para ejecutar su trabajo. Deberá así mismo preocuparse que el área de trabajo se mantenga limpia, en orden y despejada de obstáculos para evitar accidentes. Además será responsable por la calidad de su trabajo.
- j) Los trabajadores que realicen una reparación, revisión o cualquier otra tarea que les exija retirar defensas o protecciones tendrán la obligación de reponerlas apenas hayan terminado su labor.
- k) Toda intervención de mantención u otro trabajo que se realice a un equipo con partes móviles, deberá realizarse con el equipo motriz detenido, utilizando para ello lo estipulado en el procedimiento de bloqueo de la empresa. La aplicación de este procedimiento es de carácter obligatorio y es de responsabilidad del

Supervisor a cargo de la tarea cumplir y hacer cumplir sus indicaciones.

- l) Todo trabajador que padezca alguna enfermedad que afecte su capacidad de trabajo y seguridad en él deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que éste adopte las medidas que procedan, en especial si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afecciones cardíacas, discapacidad auditiva o visual, etc.
- m) Será obligación colaborar en los análisis e investigación de todo incidente en el cual se pida su participación. También es obligatorio informar a sus supervisores de cualquier anomalía en los equipos, superficies de trabajo, ambiente, herramientas de mano, etc. que puedan provocar una situación de riesgo potencial de accidentes.
- n) Será obligación para todos los trabajadores, sin excepción, asistir y participar a las charlas de Seguridad que sean citadas por sus superiores, las cuales incluso podrán ser dictadas fuera del horario normal de trabajo.
- ñ) El almacenamiento de piezas, conjuntos o subconjuntos de fabricación o reparación, al igual que desechos, despuntes, materiales, combustibles, etc. podrá ser dejado o almacenado en niveles superiores ni atochar los lugares de circulación. No se aceptará la improvisación de lugares de depósito.

- o) Todo trabajador que sufra un accidente, por leve que éste sea, tiene la obligación de informar de inmediato de este hecho al Jefe Superior. Todo accidente de trabajo o trayecto debe ser denunciado al ISL Instituto de Salud Publica, dentro de un plazo de 24 hrs. de acaecido.
- p) El trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico no podrá trabajar en la Empresa u otra sin que previamente presente el "Certificado de Alta" otorgado por el **ISL Instituto de Salud Laboral**.
- q) Es obligación de todo trabajador acatar los procedimientos y métodos de trabajo establecidos y no improvisar o cambiar sistemas recomendados como seguros.
- r) Es obligación de todo trabajador cumplir con las ordenanzas del transito interno dentro de una empresa minera.

Título III

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 9º Queda prohibido a todos los trabajadores:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar bajo la influencia del alcohol, las drogas, estupefacientes o psicotrópicos.

- b) Fumar o encender fuego en los lugares en que la empresa, jefe inmediato o Comité Paritario haya prohibido hacerlo o donde exista algún tipo de control o aviso indicando prohibición de hacerlo.
- c) Permanecer bajo cualquier causa en lugares peligrosos o que no corresponda para desarrollar el trabajo habitual.
- d) Se prohíbe jugar, pelear, reñir, correr o discutir en horas y lugares de trabajo.
- e) Está prohibido alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas sin haber sido expresamente autorizado para ello por un jefe superior.
- f) Está prohibido viajar en vehículos o trasladarse en maquinarias que no estén diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personal.
- g) Está prohibido ejecutar trabajos o acciones para los cuales no se está capacitado o adiestrado. Tampoco se aceptará la operación, sin autorización, de equipos o maquinarias existentes en faena.
- h) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, normas, publicaciones, instructivos, etc. colocadas a la vista de los trabajadores para que sean conocidos por ellos o para información general.

- i) Apropiarse de elementos de protección personal y propiedad privada pertenecientes a la empresa, y apropiarse o usar elementos asignados a otro compañero de trabajo.
- j) Trabajar en altura o en transporte padeciendo de vértigo, mareos, o epilepsia, trabajar en tareas de esfuerzo físico padeciendo de insuficiencia cardiaca o hernia, trabajar en ambientes contaminados de polvo padeciendo de silicosis u otro tipo de neumoconiosis o asma, o trabajar sin estar capacitado o autorizado para ello.
- k) Tomar los medicamentos que se mantengan en forma personal o en los botiquines de primeros auxilios sin autorización de un facultativo competente.
- l) Está prohibido abandonar su puesto de trabajo sin que haya llegado su reemplazante en el caso turnos o emergencias o en equipos que son críticos para el normal funcionamiento del proceso productivo.
- m) Dejar aperturas o excavaciones sin una barrera protectora y señalización adecuada o dejar pozos o sentinas sin tapar. Lo anterior es de responsabilidad exclusiva del supervisor o capataz a cargo del trabajo.
- n) Usar escalas, escaleras, rampas, tarimas, andamios o cualquier otra superficie de trabajo que no ofrezcan seguridad por su estabilidad o construcción.

- ñ) Conducir los vehículos o equipos de sin ser autorizados para ello.
- o) Usar el aire comprimido para limpieza personal o de otros compañeros de trabajo y hacer bromas con su uso.
- p) Transportar cilindros con gases a presión sin sus tapas gorros correspondientes, rodarlos por el suelo, golpearlos o acercarlos a lugares calientes. Seguir procedimiento específico al respecto.
- q) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el Jefe de especialidad en forma escrita.
- r) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- s) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto. Si detectara fallas en estas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado al servicio técnico evitando así mayor deterioro.

Título IV

NORMAS ESPECIALES DE SEGURIDAD

Artículo 10°.- Todo trabajador deberá ingresar a las dependencias de La Corporación del Deporte, por los lugares habilitados para tal efecto.

Artículo 11°.- Sólo pueden conducir vehículos y equipos de la empresa el personal expresamente contratado para tal efecto. El jefe superior podrá autorizar por escrito a otro trabajador cuando las circunstancias así lo exijan, siempre y cuando la persona designada cumpla con los permisos o autorizaciones legales correspondientes y la paralización del vehículo o equipo implique la paralización de alguna actividad importante.

Se establece además las siguientes normas especiales que regirán respecto de aquellos trabajadores que conduzcan vehículos o equipos de la empresa.

- a) Todo conductor de **La Corporación del Deporte de la Florida.**, debe tener licencia de conducir del tipo que corresponda al vehículo o equipo que maneje.
- b) Para conducir un vehículo u operar un equipo el trabajador deberá tener su licencia de conducir vigente.

- c) Cualquier infracción grave al Reglamento de Tránsito, cometida por un trabajador de la Empresa se considerará incumplimiento grave de las obligaciones de sus funciones, pudiendo ser causal de despido.
- d) Toda multa y sus recargos, como indemnización o cualquier otro desembolso derivados de una infracción a las disposiciones vigentes será de costo y cargo de quién conduzca el vehículo.
- e) Es responsabilidad de cada persona que maneja un vehículo u opera un equipo preocuparse que éste se encuentre en buenas condiciones mecánicas y con su documentación completa y al día. Cualquier anomalía debe ser informada de inmediato al jefe directo.
- f) Se prohíbe el transporte de personas ajenas a la empresa en vehículos de su propiedad o arrendados, salvo con una orden expresa de un jefe de nivel superior.

La conducción de vehículos de la empresa por personal no autorizado para ello constituye incumplimiento grave de las obligaciones contractuales habilitando a la empresa a la caducación automática del Contrato.

Artículo 12º.- Las herramientas a cargo del personal, así como las que se utilicen deben mantenerse en buenas condiciones de operación. Estas herramientas son de propiedad de la empresa por lo tanto, al

término del trabajo que dio origen a su entrega, serán devueltas al pañol respectivo.

En caso que por pérdida, extravío, robo u otra circunstancia no sean entregadas en los plazos estipulados éstas serán descontadas en su totalidad de los haberes del trabajador. Se exceptúa el caso de material destruido por razones operacionales calificado o por fuerza mayor.

Título V

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Artículo 13°.- (Artículo 33° de la Ley 16.744)

Si el accidentado o enfermo se negase a seguir el tratamiento o dificultase o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago de subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente.

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el jefe del área respectiva del Servicio de Salud, cuya resolución, a su vez, podrá presentar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 14°.- (Artículo 42° de la Ley 16.744)

Los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o se rehúsen sin causa justificada someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación que le sean indicados.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 15°.- (Artículo 63° de la Ley 16.744)

Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y según el resultado de estas versiones se determinará si se concede o termina el pago de pensiones o aumenta o disminuye su monto. La revisión podrá realizarse, también a petición del interesado.

Artículo 16°.- (Artículo 69° de la Ley 16.744)

Cuando el accidente o enfermedad se debe a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales, se considerará:

- a) El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente,

las costas por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar.

- b) La víctima o las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, toda otra indemnización a que tengan derecho, incluso el daño moral.

Artículo 17°.- (Artículo 76° de la Ley 16.744)

La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes o, el médico que diagnosticó o trató la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si la empresa no lo hubiere realizado.

Artículo 18°.- (Artículo 77° de la Ley 16.744)

Los trabajadores o sus derechos habientes, así como los Organismos Administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes

del Trabajo y Enfermedades Profesionales, los Servicios de Salud o el ISL Instituto de Salud Laboral, las cuestiones de hecho referentes a materias de orden médico.

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

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

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la recepción de la carta certificada que notifica la resolución de la cual se reclama.

Artículo 19º.- (Artículo 77º BIS de la Ley 16.744)

Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia de un accidente del trabajo y por intermedio del médico tratante sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá el carácter de definitivo, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan producirse con arreglo al Párrafo del Título 8 de la Ley 16.744.

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

En la situación prevista en el inciso anterior cualquier persona o Entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se

hubiese sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda, rembolsar, se expresa en Unidades de Fomento, según el valor de éstas en el momento de su Otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo, de Diez días, contado desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo, si dicho pago se efectúa con

posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adecuadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como

valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Artículo 20°.- (Artículo 71°, Decreto 101)

Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el Artículo 76° de la Ley 16.744, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

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

Artículo 21°.- (Artículo 73°, Decreto 101)

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

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley 16.744.

Artículo 22°.- (Artículo 76° del Decreto Supremo 101)

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

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus actividades fiscalizadoras sobre los Servicios Médicos. Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados al ISL Instituto de Salud Laboral, la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo, corresponderá a esa Institución.

Artículo 23°.- (Artículo 77° del Decreto Supremo 101)

La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad autónoma y sus relaciones con el Ejecutivo deberán efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 24°.- (Artículo 78° del Decreto Supremo 101)

La Comisión Médica funcionará en la ciudad de Santiago en las Oficinas del Servicio de Salud.

Artículo 25°.- (Artículo 79° del Decreto Supremo 101)

La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia sobre las decisiones del Servicio de Salud y del ISL Instituto de Salud Laboral, en los casos de

incapacidades derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médica. Le corresponderá conocer asimismo de las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42 de la Ley 16.744. En segunda instancia conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de áreas de los Servicios de Salud en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la Ley 16.744.

Artículo 26°.- (Artículo 80° del Decreto Supremo 101)

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

Artículo 27°.- (Artículo 81° del Decreto Supremo 101)

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

Artículo 28°.- (Artículo 90° del Decreto Supremo 101)

La Superintendencia conocerá las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley 16.744 y de la Ley 16.395; y
- b) Por intermedio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictara en las materias que conozca en primera instancia en conformidad con el Artículo 79 de la Ley 16.744. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 29°.- (Artículo 91° del Decreto Supremo 101)

El recurso de apelación establecido en el Inciso 2 del Artículo 77 de la Ley 16.744 deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.

Artículo 30°.- (Artículo 92° del Decreto Supremo 101)

La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los Organismos Administradores o directamente de los Servicios que ellos dependan o establezcan, de los Comité Paritarios y de los propios afectados todos los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Artículo 31°.- (Artículo 93° del Decreto Supremo 101)

Para los efectos de reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el Inciso 3 del Artículo 77 de la Ley 16.744, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copias de ellas al afectado por medio de carta certificada.

El sobre que contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de computación del plazo se procederá igual a los casos señalados en los Artículos 80 y 91 del Decreto Ley 101 de 1968.

Título VI

DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Artículo 32°.- Cuando la Empresa, El **ISL Instituto de Salud Labora** o el Comité Paritario lo estime necesario y conveniente podrá enviarse a examen médico a cualquier trabajador expuesto a agentes ambientales nocivos, con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. El tiempo empleado en estos trámites se considerará como efectivamente trabajado.

Artículo 33°.- De acuerdo a un análisis de las características (peligros, riesgos) del trabajo a realizar y a la exposición de agentes ambientales nocivos, los trabajadores que ingresen en la **Corporación del Deportes La Florida**. deberán ser sometidos a un examen de aptitud física específico (preocupacional) o se le solicitará al trabajador la presentación de su examen médico en dicho sentido.

Artículo 34°.- Se considera necesario y conveniente para evitar riesgo de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales que la empresa mantenga un

adecuado control sobre el estado de salud de sus trabajadores.

Este control es especialmente necesario cuando se trate de tareas que se efectúan en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, baja o alta temperatura, vibraciones, tensión nerviosa, trabajos en altura geográfica o distinto nivel, etc.)

La Empresa podrá someter a los trabajadores a exámenes médicos periódicos de control cuando lo estime necesario o conveniente.

Artículo 35º Regulación del Peso Máximo de Carga Humana (Ley Nº 20.001)

- a) De acuerdo con lo estipulado en el Libro II del Código del Trabajo en su título V, sobre la “Protección de los Trabajadores de Carga y Descarga de Manipulación Manual”; este Reglamento incorpora como parte integral del mismo y que **Corporación del Deporte la Florida.**, se compromete a cumplir en su totalidad.

- a1) Se entiende por manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

- a2) Las siguientes normativas se aplicarán a toda manipulación manual que impliquen riesgos a la salud o las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.
- a3) **La Corporación del Deporte de la Florida**, velará para que en las faenas y todo trabajo relacionado con la empresa, se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de cargas. Del mismo modo la empresa se preocupará para capacitar a todo trabajador que se ocupe en la manipulación manual de cargas, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.
- a4) En caso de no poder evitar la manipulación manual y la ayuda mecánica es imposible de usar, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos. Las mujeres y los menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos.

Título VII

DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D. S. N° 40)

Artículo 36°.- (Artículo 21° del Decreto Supremo 40, Artículo único N°3 del Decreto 50)

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

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o un su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimo, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 37°.- (Artículo 22° del Decreto Supremo 40)

Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir

a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 38°.- (Artículo 23° del Decreto Supremo 40)

Los Empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21° a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Artículo 39°.- (Artículo 24° del Decreto Supremo 40)

Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que les impone el presente Título, serán sancionadas

en conformidad con lo dispuesto en los artículos 11° y 13° de DS N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

Artículo 40°.- Todo trabajador, y en especial el recién contratado o trasladado, no podrá desempeñar sus labores sin haber recibido previamente instrucciones básicas de prevención de riesgos y

un entrenamiento previo sobre las tareas del área específica en que se desempeñará.

Para estos efectos la Gerencia y sus departamentos en faenas, tendrán la responsabilidad de hacer cumplir lo señalado en los párrafos anteriores y el jefe directo del área en donde se desempeñará el nuevo trabajador contratado o trasladado, no deberá aceptar la iniciación de sus labores sin que se haya cumplido con las etapas de entrenamiento previo y de seguridad.

Título VIII

DE LAS SANCIONES

Artículo 41°.- Las infracciones a las disposiciones del presente Reglamento Interno se sancionará de acuerdo a su gravedad, naturaleza, circunstancias y antecedentes personales del infractor con:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa y
- d) Término del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones.

Artículo 42°.- La amonestación se aplicará sólo cuando se trate de faltas leves, distintas de las señaladas en los artículos siguientes de este reglamento.

Artículo 43°.- La aplicación de multas será resuelta por el Administrador de Contrato o Representante de la empresa en terreno quien determine una falta merecedora de sanción luego de escuchar los descargos del infractor. El monto de la multa no podrá ser superior al 25% de la remuneración diaria del infractor, dependiendo de la gravedad de la falta cometida.

Artículo 44°.- Se considerará infracción grave a las obligaciones que impone el Contrato de Trabajo que ameriten su término, entre otras, las señaladas en los artículos que a continuación se indica y para los cuales además se aplicará una multa del 25% de la remuneración diaria del trabajador.

Título II, Artículo 9°, Letras j, k, l, q, r

Título III, Artículo 10°, Letras a, b, c, e, f, g, i, j,

m, n, ñ, q, r, s

Las infracciones al resto de los artículos o disposiciones del presente Reglamento serán multadas de un 10 al 20% de la remuneración diaria del trabajador. El monto de las multas en conformidad al Artículo 20 del Decreto N° 40, de

1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social se otorgará a la entrega de premios a los trabajadores de **La Corporación de Deporte La Florida.**, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744.

Artículo 45°.- La aplicación de multas no libera a los responsables de las sanciones que impongan las Leyes Civiles, Penales y del Trabajo.

La Corporación de Deportes de la Florida., siempre podrá perseguir dicha responsabilidad por intermedio de los Tribunales de Justicia, Autoridades Policiales o Administrativas correspondiente.

Título IX

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 46°.- El presente Reglamento entrará a regir una vez puesto en conocimiento al Servicio de Salud y al personal de la empresa por intermedio del Comité Paritario (Si Aplicara) con a lo menos 15 días antes a la fecha que empiece su vigencia

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose

además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales, si no ha habido observaciones a lo menos 30 días antes de su vencimiento, por parte del Departamento de Prevención de Riesgos (Si lo tuviere) o Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos, de la Empresa o de los trabajadores.

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

TITULO XVIII **DE LA PROTECCION CONTRA RAYOS UV**

La Ley N° 20.096 establece en su artículo 19, que sin perjuicio de las obligaciones contenidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos los contratos de trabajo o reglamentos internos de la

empresa, deberán especificar el uso de los elementos de protección correspondientes, de conformidad con las disposiciones del reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Con fecha 07 de marzo del 2007, la Dirección del Trabajo emitió el ordinario N° 0879/018, en el cual se determina el alcance de las expresiones “estar expuesto a radiaciones ultravioleta”. Dictaminado que se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales debes estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, etc.

Respecto a la obligación del empleador de adoptar las medidas para proteger la salud de los trabajadores expuestos a radiación ultravioleta, se ha precisado en el mencionado ordinario que en este reglamento se incorporan recomendaciones, consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 hrs, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- b) Es recomendable el menos tiempo de exposición al agente, no obstante si por la naturaleza de la actividad productiva, ello es dificultoso, se debe

considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.

- c) Aplicación de cremas con filtro de factor 15 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- d) Uso de anteojos con filtro ultravioleta.
- e) Elección adecuada por el trabajador de la ropa de vestir, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojala de contextura de algodón y de colores claros.
- f) Uso de sombrero o casco que cubra las orejas, sienes, partes posterior del cuerpo y proteja la cara.

RAZÓN SOCIAL: CORPORACIÓN DEL DEPORTE LA FLORIDA.

RUT: 65.320.930-4

(CORPORACIÓN DE DERECHO PÚBLICO)

DIRECCIÓN: ALONSO DE ERCILLA 1270

COMUNA: LA FLORIDA

JANETT FERNANDEZ PIZARRO

DIRECTORA EJECUTIVA

REGISTRO DE ENTREGA

Yo, _____

R. U. T. N° _____

Declaro haber recibido gratuitamente un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el cual me comprometo a leer, conservar y respetar.

Tengo plena conciencia que él forma parte integral de mi Contrato de Trabajo y es el elemento regulador de las relaciones laborales que me unen a la Corporación del Deporte de la Florida.”

Para constancia estampo de puño y letra mi firma.

Firma

Santiago, ____ de _____ de 20____.