

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

PLANINFOR LTDA

2017

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

ÍNDICE

PREAMBULO	Pág. 4
LIBRO I. NORMAS DE ORDEN	
TÍTULO I. Ingreso.....	Pág. 5
TÍTULO II. Contrato de trabajo.....	Pág. 5
TÍTULO III. Jornada de trabajo.....	Pág. 6
TÍTULO IV. Contrato en horas extraordinarias.....	Pág. 7
TÍTULO V. Descanso dominical y en días festivos.....	Pág. 8
TÍTULO VI. Del feriado anual.....	Pág. 8
TÍTULO VII. Licencias médicas, protección a la maternidad y permisos especiales.....	Pág. 9
TÍTULO VIII. Información, peticiones y reclamo.....	Pág. 13
TÍTULO IX. Sanciones y multas.....	Pág. 13
TÍTULO X. Remuneraciones.....	Pág. 13
TÍTULO XI. Derecho a la igualdad en las remuneraciones.....	Pág. 14
TÍTULO XII. Derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad.....	Pág. 14
TÍTULO XIII. Obligaciones.....	Pág. 14
TÍTULO XIV. Prohibiciones.....	Pág. 16
TÍTULO XV. Terminación del contrato de trabajo.....	Pág. 17
TÍTULO XVI. Investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual.....	Pág. 19
TÍTULO XVII. Trabajo en régimen de subcontratación.....	Pág. 20
TÍTULO XVIII. Ley tolerancia cero alcohol.....	Pág. 22

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

LIBRO II. NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XIX. Disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.....	Pág. 23
TÍTULO XX. Obligaciones.....	Pág. 26
TÍTULO XXI. Prohibiciones.....	Pág. 28
TÍTULO XXII. Procedimiento de reclamos establecidos en la Ley N°16.744.....	Pág. 29
TÍTULO XXIII. Obligación de informar los riesgos laborales (DS N°40, Título VI).....	Pág. 33
TÍTULO XXIV. Equipos de protección personal.....	Pág. 40
TÍTULO XXV. Ley N°20.949 Reduce peso de las cargas de manipulación manual.....	Pág. 40
TÍTULO XXVI. Ley N°20.660, modifica Ley N°19.419, en materia de ambientes libres de humo de tabaco.....	Pág. 41
TÍTULO XXVII. Radiación UV.....	Pág. 41
TÍTULO XXVIII. Sanciones.....	Pág. 42
TÍTULO XXIX. Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales.....	Pág. 42
TÍTULO XXX. Control de salud para evitar riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.....	Pág. 42
TÍTULO XXXI. Medidas de protección para los trabajadores de modo de prevenir trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores.....	Pág. 43
TÍTULO XXXII. Protocolo sobre normas mínimas para el desarrollo de programas de vigilancia de la pérdida auditiva por exposición a ruido en los lugares de trabajo.....	Pág. 44
TÍTULO XXXIII. Final.....	Pág. 44
Registro de entrega.....	Pág. 45
Obligación de informar.....	Pág. 46

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

PREÁMBULO

La Seguridad industrial e Higiene en el trabajo constituyen una responsabilidad que todo trabajador debe asumir con entusiasmo. Para **Planinfor Ltda.**, es uno de sus objetivos primordiales.

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

No obstante lo anterior, se debe estar consciente de que cualquier esfuerzo que se haga para cumplir los objetivos señalados, se desvanecerá si no se cuenta con la entrega y apoyo de las personas involucradas, sean éstos trabajadores, o la dirección de la Empresa.

El presente Reglamento, desde el punto de vista de orden, a través de sus articulados establece las condiciones internas de trabajo, que sólo podrán ser practicables, si existe nuestro respeto por el derecho ajeno.

Desde el punto de vista de Higiene y Seguridad, el Reglamento tiene como objetivos fundamentales:

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

Todos los trabajadores de **Planinfor Ltda.** deberán cumplir con las normas y disposiciones que establece este Reglamento y cooperarán activamente con el objetivo de hacer del trabajo un acto seguro y disciplinado.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

LIBRO I

NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I: INGRESO

Artículo 1°: Las personas a quienes **Planinfor Ltda.** acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- a) Cédula de identidad.
- b) Copia del aviso de cesación de servicios del antiguo empleador, si hubiere trabajado anteriormente.
- c) Certificado de antecedentes en vigencia.
- d) Certificado de estudios cursados.
- e) Certificado de nacimiento.
- f) Si fuera casado, los certificados correspondientes, para el cobro de las asignaciones familiares.
- g) Certificado de afiliación y sistema de salud.

Artículo 2°: La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160° N°1 del Código del Trabajo.

Artículo 3°: Cada vez que los antecedentes personales que el trabajador indicó en su ficha de ingreso sufran variaciones, deberá comunicarlo en un plazo de 48 horas hábiles de ocurrida la modificación, al departamento de recursos humanos.

Artículo 4°: Los postulantes seleccionados por **Planinfor Ltda.** deberán tener un estado de salud compatible con los trabajos que deban desarrollar en ésta, por lo que antes de firmar el respectivo contrato, la Empresa podrá solicitar los exámenes médicos que determine o estime conveniente, reservándose el derecho a rechazar a los seleccionados que no aprueben dichos exámenes.

TÍTULO II: CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5°: Cumplidos los requisitos señalados en los artículos antes mencionados y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

El contrato se extenderá en un formulario único que consta de un original empleador, con la primera copia para el trabajador y la segunda para agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

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

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

Artículo 7°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en documentos anexos firmados por ambas partes y la remuneración del trabajador se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

TÍTULO III: JORNADA DE TRABAJO

Artículo 8°: La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador debe, efectivamente, prestar sus servicios a la Empresa, y/o el tiempo en que él se encuentra a disposición de la Empresa sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. La jornada ordinaria de trabajo en la Empresa, es de 45 horas, distribuidas en 5 días, de lunes a viernes.

Artículo 9°: La entrada y salida del personal, se controlará y registrará a través de libro de asistencia, o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley y no produzca menoscabo del trabajador. Se prohíbe al personal hacer anotaciones y enmiendas en los libros de asistencia propios o ajenos, marcar y firmar los libros de asistencia de otro trabajador, y en general alterar cualquier forma el sistema de control.

Artículo 10°: Durante el tiempo que se utilice para colación, el trabajador podrá salir de las dependencias de la Empresa o bien, podrá traer su colación y hacer uso de las instalaciones, de los elementos y utensilios que la cocina contenga para la alimentación del trabajador.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 11°: Los trabajadores, deberán tener un buen comportamiento mientras se mantengan en las instalaciones de la cocina; y deberán presentarse con su vestimenta limpia de elementos grasos, ya que dichos elementos manchan y además se adhieren al piso, sillas y mesas que utilizan.

Artículo 12°: El trabajador no podrá sustraer de las instalaciones de la cocina, los elementos y utensilios que estén destinados exclusivamente para el uso dentro del mismo. El trabajador que sea sorprendido en esta conducta, será amonestado con copia a la Inspección del Trabajo y la reiteración de la misma, será considerada causal de Término de Contrato.

Artículo 13°: La Empresa podrá alterar la distribución de la Jornada cuando se trate de circunstancias que afecten la totalidad del proceso productivo o de alguna de sus unidades o conjuntos operativos, en los términos establecidos por la Ley. Asimismo, podrá excederse la Jornada cuando ello sea indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, o cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o para impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones. En estos eventos, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 29° del Código del Trabajo, las horas trabajadas en exceso se considerarán extraordinarias y se pagarán con el recargo legal correspondiente.

Artículo 14°: Se excluye de la limitación de jornada de trabajo a todos aquellos trabajadores mencionados en el Art. 22°, inciso 1°, del Código del Trabajo, en especial, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y quiénes trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo al Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, como también los demás trabajadores que no ejerzan sus funciones en las dependencias del empleador.

Artículo 15°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario estipulado, sin autorización escrita de su jefe directo y se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento Interno, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

TÍTULO IV: CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 16°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

Artículo 17°: Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del Jefe de Área o del Empleador.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Además, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 32º del Código del Trabajo, las horas extraordinarias podrán pactarse sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. De esta manera, el trabajo extraordinario supone la existencia de situaciones transitorias que afectan a la empresa y que hace necesario el trabajo extraordinario y, por otra parte, la existencia de un pacto entre el empleador y el trabajador donde conste la aceptación de las partes del trabajo extraordinario y del plazo que durara tal acuerdo, el cual no puede exceder de tres meses, salvo que las partes acuerden la renovación. Al respecto, cabe señalar que el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar el carácter ocasional del trabajo extraordinario.

Artículo 18º: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias. Su derecho a reclamarlas prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 19º: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en 180 días contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

TÍTULO V: DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 20º: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la Empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

TÍTULO VI: FERIADO ANUAL

Artículo 21º: Los trabajadores con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Reglamento. Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados en la Empresa actual, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 22°: El feriado se concederá considerándose las necesidades del servicio y podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. También podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Art. 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 23°: Solo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

TÍTULO VII: LICENCIAS MÉDICAS, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PERMISOS ESPECIALES

Artículo 24°: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a **Planinfor Ltda.**, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador entregar al Jefe de Finanzas, la licencia médica respectiva. Siendo acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, deberá solicitar por escrito la licencia médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente expedido o visado por dicho Servicio.

Artículo 25°: **Planinfor Ltda.** podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que designe, examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la Empresa podrá verificar que el trabajador de cumplimiento al reposo que se le ordene. Mientras subsista la enfermedad y se encuentre vigente la licencia médica, el trabajador no podrá reintegrarse a la empresa.

Artículo 26°: Los trabajadores que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

Artículo 27°: Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, recibiendo un subsidio con tope mensual de 66 UF, menos descuentos legales, más 12 semanas de un nuevo permiso postnatal parental, en idénticas condiciones que el anterior, con lo que

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

la trabajadora puede acceder a un permiso pagado de 24 semanas (seis meses), conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes. En el periodo posnatal parental, la trabajadora puede elegir volver a su trabajo por media jornada, con lo que su extensión será de 18 semanas (cuatro meses y medio), pero recibiendo la mitad del subsidio que le corresponda. Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Empresa la licencia médica que ordena el DS 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

Artículo 28°: En caso de la adopción de un menor mayor de seis meses y menor de 18 años tendrá derecho al descanso postnatal parental, con el correspondiente subsidio, y si el niño adoptado es menor de seis meses gozarán tanto del periodo de postnatal como del nuevo periodo de postnatal parental, de acuerdo a las normas generales.

Artículo 29°: Si el niño o niña nace antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

Artículo 30°: En caso de partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo. Si ocurren estas dos circunstancias simultáneamente, el descanso será el de mayor duración.

Artículo 31°: La trabajadora gozará de fuero maternal durante el período de embarazo y hasta 1 año después de los primeros tres meses de permiso postnatal.

Artículo 32°: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 33°: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que ordena el decreto citado en el Art. 25° del presente reglamento.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 34°: El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que 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.

Artículo 35°: 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 establecidos.

Artículo 36°: 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. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Artículo 37°: 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.

Artículo 38°: De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

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. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero. En caso de fallecimiento de algún familiar (acreditando con los certificados correspondientes), se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo a las siguientes condiciones:

Causante	Período permiso (mínimo)
Hijo	7 días continuos
Cónyuge	7 días continuos
Hijo no nato	3 días continuos
Padre o madre	3 días continuos

Artículo 39°: Todos los permisos deberán ser solicitados a su respectivo Jefe de Área, con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se puedan presentar a los trabajadores. Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado, mediante correo electrónico.

Artículo 40°: Todo permiso podrá ser compensado con trabajo fuera del horario normal, siempre y cuando sea pactado mediante compromiso escrito, a través de correo electrónico, vale decir jefatura y trabajador afectado, con la debida anticipación y determinación en la forma en que se procederá.

Artículo 41°: De acuerdo a la Ley 20.764, todo trabajador que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. Para hacer uso del beneficio el trabajador debe dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación. Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la ley, son imputables a ella. Finalmente, cabe hacer presente que este beneficio también resulta aplicable a quienes han celebrado un acuerdo de unión civil por cuanto aun cuando la ley no ha contemplado de manera expresa tal posibilidad.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TÍTULO VIII. INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 42°: Los reclamos, peticiones e informaciones serán formulados por escrito por el o los interesados, mediante el Formulario de Sugerencias y/o Reclamos, el cual va dirigido a la Encargada Administrativa o al Gerente de **Planinfor Ltda.**, quienes contestarán por escrito, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde su presentación.

TÍTULO IX: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 43°: Cualquier acto que infrinja las disposiciones del presente Reglamento o el incumplimiento de las normas e instrucciones establecidas en **Planinfor Ltda.**, será sancionado de acuerdo a la gravedad de la infracción, con amonestaciones verbales o escritas, o con multas que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador.

TÍTULO X: REMUNERACIONES

Artículo 44°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

Artículo 45°: Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones y regalías establecidas en sus respectivos contratos de trabajo, todo lo cual no podrá ser, en total, inferior al ingreso mínimo legal vigente.

Artículo 46°: El pago de las remuneraciones mensuales se hará a más tardar el día 11 de cada mes, dentro de la hora siguiente al término de su jornada de trabajo. El pago también podrá efectuarse mediante depósito o transferencia de fondos a una cuenta vista o cuenta corriente a nombre del trabajador.

Artículo 47°: **Planinfor Ltda.** deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que, las cotizaciones, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 48°: Junto con el pago de las remuneraciones, **Planinfor Ltda.** 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. Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar, practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

TÍTULO XI: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 49°: **Planinfor Ltda.** cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo dentro de la empresa, en la forma y condiciones establecidas por la Ley 20.348.

TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Artículo 50°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas labores que se desarrollan en **Planinfor Ltda.** Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 51°: Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

TÍTULO XIII: OBLIGACIONES

Artículo 52°: Los trabajadores de la empresa están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este reglamento, particularmente deberán acatar lo siguiente:

- a) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador registre la asistencia de otro.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- b) El inicio de la jornada se considerará en el momento de llegada a su lugar de trabajo, entendiéndose que debe encontrarse presente a la iniciación de las labores y retirarse a la hora de término.
- c) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan en orden al buen servicio y/o intereses del establecimiento, manteniendo en todo momento relaciones jerárquicas de respeto y orden, deferentes con sus jefes y otras jefaturas, compañeros y subalternos.
- d) Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con el trabajo y con dar estricto cumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- e) Dar aviso inmediato a su jefe, de las pérdidas y deterioros que sufran los objetos a su cargo.
- f) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- g) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
- h) Los trabajadores no podrán ausentarse del trabajo durante el horario establecido sin la autorización expresa de la jefatura directa.
- i) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas y, en general, de todos los bienes de la empresa, guardarlos y dejarlos limpios al término del día.
- j) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
- k) Mantener un ritmo de rendimiento normal en su trabajo, sin disminuirlo por causas atribuidas a su voluntad.
- l) Dar cuenta a su Jefe inmediato de las dificultades que se le presenten en el desempeño de sus labores, cualquiera que sea el origen de ella.
- m) Usar debidamente y de acuerdo a las indicaciones que entregue la empresa, elementos y equipos de protección personal, protector solar, gorros de protección, lentes y otros similares.
- n) El trabajador no puede acusar olvido de usar los EPP si ha recibido las instrucciones de uso.
- o) Solicitar autorización escrita de su Jefe, para sacar cualquier elemento de propiedad de la Empresa fuera del recinto de ésta, sea por razones de trabajo o por otras expresamente autorizadas por la misma, sin este requisito no se podrá sacar elemento alguno de la Empresa.
- p) Proporcionar todos los datos personales y familiares fidedignos para los efectos del registro de trabajadores, Instituciones de Previsión, censos y estadísticas, cada vez que se soliciten.
- q) Cualquier incumplimiento de un Trabajador a cualquiera de las obligaciones indicadas en el presente Reglamento Interno, se entenderá infracción grave a las disposiciones estipuladas en el respectivo Contrato Individual de Trabajo, sometiéndose a las formas y multas que este Reglamento dispone.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- r) Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de equipos de computación, teléfonos e instalaciones en general, tanto las destinadas a producción como las de higiene y seguridad.
- s) Todo trabajador que sea operador de equipos de computación, impresoras, teléfonos y otros deberá preocuparse permanentemente del funcionamiento del equipo a su cargo para prevenir cualquier anomalía que pudiese causar un accidente.
- t) El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.
- u) Guardar absoluta reserva sobre los procedimientos de la Empresa, su organización interna, su funcionamiento y asuntos propios de su giro.
- v) No incurrir en un aprovechamiento abusivo de los bienes materiales o recursos que esta ponga a su disposición para la ejecución de las actividades normales de todos sus trabajadores, en especial, a lo relativo al uso de teléfonos, maquinas fotocopadoras, tarjetas telefónicas y computadores.
- w) Comunicar dentro de las 48 horas de sucedido todo cambio de antecedentes personales para ser anotado en el registro respectivo, ficha de personal, especialmente en el cambio de domicilio.
- x) Dar cuenta a su Jefe de cualquier enfermedad infecciosa o contagiosa que lo afecte personalmente o a cualquier miembro de su grupo familiar.

TÍTULO XIV: PROHIBICIONES

Artículo 53°: Se prohíbe a los trabajadores de la empresa lo siguiente:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.
- b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo o a sus obligaciones u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral en **Planinfor Ltda.**
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
- g) Revelar antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- h) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- i) Participar en actividades o involucrarse en hechos o acciones que comprometan el prestigio o imagen de **Planinfor Ltda.**
- j) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus lugares de trabajo.
- l) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- m) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe inmediato, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- n) Adulterar el registro de hora de llegada y salida al trabajo o registrar la llegada o salida de otro trabajador.
- o) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
- p) Utilizar para sí o facilitar a terceros, vehículos, servicios contratados, materiales, equipos, herramientas o instrumentos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- q) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal.
- r) Hacer uso de conexiones a internet y casillas de correo electrónico con fines personales.
- s) Utilizar estacionamiento de vehículos de la empresa, sin autorización.
- t) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores,
- u) Aceptar obsequios o dádivas de proveedores, prestadores de servicios o clientes de la empresa u obtener otros beneficios que no correspondan a los pactados en su contrato de trabajo, salvo beneficios aprobados por la gerencia del área.
- v) 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.

TÍTULO XV: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DE CONTRATO

Artículo 54°: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador.
- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- e) Caso fortuito o fuerza mayor.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- f) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Artículo 55°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, son las que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b) Conductas de acoso sexual.
 - 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.
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No concurrencia del trabajador a 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 obra.
4. 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.
5. 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 éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 56°: El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En este caso, el empleador deberá dar aviso con 30 días de anticipación o en su defecto, pagar una indemnización equivalente a la última remuneración devengada.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TÍTULO XVI: INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo 57°: Por acoso sexual se entiende el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Artículo 58°: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado a su jefe directo, máximo representante de la empresa o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 59°: La denuncia deberá contener:

- a) La individualización del presunto acosador.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Artículo 60°: Recibida la denuncia, Gerencia, o a quien designe, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 61°: La empresa dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación. En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Artículo 62°: Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 63°: En conformidad al mérito del informe, **Planinfor Ltda.** deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160° del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación. Sin embargo si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causa falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el Tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado.

Artículo 64°: El acoso laboral se entiende como una conducta que constituye agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Artículo 65°: El acoso psicológico en el trabajo hace referencia a conductas negativas continuadas que son dirigidas contra uno o varios empleados por sus superiores y/o colegas.

TÍTULO XVII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 66°: Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este, las obras o servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del Art. 478°.

Artículo 67°: La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos.

Artículo 68°: La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a estos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas. El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva inspección del trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Artículo 69°: Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada, al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Artículo 70°: Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el Art. 184° del Código de Trabajo, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena cualquiera sea su dependencia en conformidad a lo dispuesto en el Art. 66 bis de la Ley 16.744 y el Art. 3° del DS 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TÍTULO XVIII: LEY 20.580 TOLERANCIA CERO ALCOHOL

Artículo 71º: Para todos los efectos referidos al consumo de drogas y/o alcohol en el presente reglamento, se estará a las definiciones estipuladas en la Ley 18.290, la cual aumenta las sanciones por manejo en estado de ebriedad, bajo la influencia de sustancias estupefacientes o sicotrópicas, y bajo la influencia del alcohol.

- 1era vez conduciendo “bajo la influencia del alcohol”, sin causar daños ni lesiones: 3 meses de suspensión.
- 1era vez conduciendo “bajo la influencia del alcohol”, causando lesiones gravísimas o muerte: 3 a 5 meses de suspensión.
- 1era vez conduciendo “en estado de ebriedad”: 2 años de suspensión.
- 2da vez conduciendo “en estado de ebriedad”: 5 años de suspensión.
- 3era vez conduciendo “en estado de ebriedad”: Cancelación de la licencia.
- 1era vez conduciendo “en estado de ebriedad”, causando lesiones gravísimas o muerte: inhabilidad de por vida.

*Bajo la influencia del alcohol: 0.31 a 0.79 gramos de alcohol por litro de sangre.

*Estado de ebriedad: sobre 0.8 gramos de alcohol por litro de sangre.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

LIBRO II

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XIX: DISPOSICIONES GENERALES DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.

Artículo 72°: Las normas contenidas en este título y siguientes, regirán en **Planinfor Ltda.** y tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 73°: Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en **Planinfor Ltda.** y por los cuales percibe una remuneración.
- b) Jefe directo:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla.
- c) Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- d) Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Art. 5° y 7° de la Ley 16.744.
- e) Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte (Art. 5°, inciso 1°, Ley 16.744).
- f) Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5°, inciso 2°, Ley 16.744).
- g) Enfermedad profesional:** Causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7°, inciso 1°, Ley 16.744).
- h) Acción insegura:** Acto ejecutado u omisión por parte del trabajador que induce a que se produzca un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional.
- i) Condición insegura:** Índole, naturaleza, calidad o estado de una cosa, disposición, instrucción u orden que hace que éste sea potencialmente un riesgo de accidente.
- j) Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores de **Planinfor Ltda.**, es la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de la cual la empresa es adherente.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- k) Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS):** Se compone de tres representantes patronales y tres representantes laborales, destinados a preocuparse de los problemas de higiene y seguridad en el trabajo en conformidad con el DS 54° del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.
- l) Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del CPHS y/o de ACHS, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
- m) Equipos de protección personal (EPP):** Conjunto de elementos destinados a proteger al trabajador contra algún riesgo en particular del ambiente de trabajo.

Artículo 74°: Los jefes directos tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

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

Artículo 75°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en ACHS. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de ACHS, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a ACHS, a fin de que tome las providencias del caso.

DE LA NOTIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DEL TRABAJO

Artículo 76°: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo. De acuerdo con el Art. 71° del Decreto 101 (Ley 16.744), todo accidente debe ser denunciado de inmediato; el plazo no debe exceder a las 24 horas de acaecido. A su vez, el encargado será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la ACHS. La ocurrencia del

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 77°: Será obligación del Jefe de Área que corresponda, comunicar en forma inmediata al Ingeniero en Prevención de Riesgos, Gerente y al CPHS, de todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el CPHS, Ingeniero en Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y ACHS lo requieran. El jefe inmediato del accidentado deberá informar a la comisión de investigación de accidentes, sobre las causas del mismo, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser revisados junto con el CPHS.

COMITÉ PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD (CPHS)

Artículo 78°: De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los CPHS, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de **Planinfor Ltda.**, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. Los CPHS estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores. La designación o elección de los miembros integrantes de los CPHS se efectuará en la forma que establece el DS 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones. Los miembros durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos y cesarán en sus cargos aquellos que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada. Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo. Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el CPHS deberá atenerse a lo dispuesto en el DS 54 de la Ley 16.744.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 79°: Dentro de las funciones de los CPHS se encuentra:

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

TÍTULO XX: OBLIGACIONES

Artículo 80°: Son obligaciones para todo el personal los siguientes puntos:

- a) El trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su organismo.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe de cuadrilla, jefe directo del accidentado o Ingeniero en Prevención de Riesgos, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al CPHS.
- c) La investigación de accidentes del trabajo tienen como propósito descubrir las causas que lo originaron, a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.
- d) El trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en **Planinfor Ltda.** Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador. Igualmente estará obligado a declarar los hechos presenciados, cuando el jefe directo, CPHS, Ingeniero en Prevención de Riesgos y/o ACHS lo requieran.
- e) El trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador, deberá acreditar su ocurrencia ante la ACHS, mediante medios fehacientes, tales como:
 - La propia declaración del lesionado.
 - Declaración de testigos.
 - Certificado de atención de posta u hospital.
 - Parte de Carabineros

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- f) El trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de la empresa. Deberá, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos que pudiesen provocar un accidente.
- g) El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá comunicarla a su jefe directo para que adopte las medidas que procedan. Además deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o que haya afectado a su grupo familiar.
- h) Cuando, a juicio de ACHS, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a exámenes que dispongan sus servicios médicos, considerándose que el tiempo empleado en dicho control, es tiempo efectivamente trabajado para efectos legales.
- i) En el caso de producirse un accidente en la empresa que lesione a algún trabajador, el Jefe inmediato o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, realizando curaciones en el lugar de trabajo por medio de un botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial más cercano.
- j) Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.
- k) Informar al Jefe Inmediato de cualquier observación que le formule el cliente sobre los servicios de la empresa o cualquier iniciativa conducente a su mejor atención.
- l) El trabajador deberá conocer la ubicación exacta de los extintores de incendio del sector en el cual trabaja y la forma de operarlos. En caso contrario deberá solicitar su instrucción.
- m) El trabajador que observe peligro de incendio, deberá regirse y aplicar lo estipulado en el Plan de Emergencias y Procedimiento de Evacuación.
- n) El trabajador deberá usar en forma obligada la ropa de trabajo y elementos de protección que la empresa proporcione.
- o) El conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de la empresa, y aquellos que le habiliten para conducir u operar el vehículo que se trate, además de las exigencias establecidas en el Procedimiento de Trabajo Seguro para Conductores y en el Procedimiento de uso de vehículos de la Empresa.
- p) Los trabajadores deberán asistir a los cursos y reuniones de capacitación, establecidos en el Programa de Capacitación de **Planinfor Ltda.**
- q) Las vías de circulación interna y/o evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- r) El trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para evitar accidentes y enfermedades.
- s) Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional o podrá exigirle la Empresa al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo 81°: Con la finalidad de proteger la persona y dignidad los trabajadores, es obligación de **Planinfor Ltda.** contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral, teniendo en cuenta que el objetivo principal del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales.

Artículo 82°: La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de la empresa, e intervenir en los riesgos psicosociales que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL.

TÍTULO XXI: PROHIBICIONES

Artículo 83°: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado.
- b) Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- g) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- h) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- i) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en los lugares de trabajo o en accidentes que hubieren ocurrido.
- j) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas comerciales, promocionales o de normas de seguridad, que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

- k) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- l) Manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado por el jefe de especialidad en forma escrita.
- m) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si se está en estado de intemperancia o en condiciones físicas defectuosas.
- n) Usar vestimentas y calzado inadecuados al correcto funcionamiento de la empresa.
- o) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la empresa, aunque estos no sean dirigidos a persona alguna.
- p) Portar armas de cualquier especie en los establecimientos o recintos de **Planinfor Ltda.**, salvo que por su función esté oficialmente autorizado para ello.
- q) Usar ropa suelta o accesorios que pudiesen quedar atrapados en equipos mecánicos o que pudiesen ocasionar descargas eléctricas o electrocuciones.

TÍTULO XXII: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744.

Artículo 84°: **Planinfor Ltda.** deberá denunciar todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, a ACHS. El accidentado o enfermo, o el médico que lo trató o diagnosticó, como igualmente el CPHS, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo, en el caso de que la Empresa no lo hubiere realizado.

Artículo 85°: Los afiliados o sus derechohabientes, así como también ACHS, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE), de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades, en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 86°: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico, basado en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo. En dicha situación, se podrá reclamar directamente en la SUSESO por su rechazo, debiendo ésta resolver el plazo de treinta días contados

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

desde la recepción de los antecedentes o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho organismo.

Artículo 87°: En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial más cercano o a ACHS.
2. **Planinfor Ltda.** deberá presentar en ACHS, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
3. En caso que la DIAT no se hubiere realizado en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el CPHS o por el médico tratante.
4. En el evento que la Empresa no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial de ACHS o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
5. Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde, en las siguientes situaciones:
 - a) En casos de urgencia, es decir, cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata
 - b) Cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran.

Artículo 88°: En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

1. ACHS está obligada a efectuar los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad.
2. Frente al rechazo a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la Empresa, podrán recurrir a la SUSESO, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
3. Si un trabajador manifiesta que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, **Planinfor Ltda.** deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

4. En el caso que la Empresa no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el CPHS o por el médico tratante.
5. ACHS deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a **Planinfor Ltda.**, indicando medidas que procedan.
6. ACHS deberá incorporar a **Planinfor Ltda.** a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten.

Artículo 89°: Además, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

1. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, establecerá los datos que deberá contener la DIAT y la DIEP.
2. ACHS deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
3. En todos los casos en que, a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional, se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo deberá extender la “orden de reposo” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo.
4. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
5. Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la SUSESO.
6. Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
7. La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
8. La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 90°: ACHS estará obligada a llevar una base de datos con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas.

Artículo 91°: ACHS deberá, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Artículo 92°: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

1. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
2. Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60° de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
3. Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra b) anterior.
4. Las resoluciones que emitan las COMPIN y ACHS deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la SUSESO. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
5. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
6. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 93°: Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere. El inválido deberá ser citado cada dos años a ACHS o a la respectiva COMPIN, para la revisión de su incapacidad.

TÍTULO XXIII: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES (DS N°40, TÍTULO VI), ESPECIALMENTE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 94°: Los empleadores tienen la obligación de informar los riesgos laborales oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 95°: La obligación de informar los riesgos laborales debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de los CPHS y del Ingeniero en Prevención de Riesgos.

Artículo 96°: **Planinfor Ltda.** deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo 97°: Las infracciones en que incurran los empleadores a las obligaciones que se les impone, serán sancionadas en conformidad con lo dispuesto en los Art. 11° y 13° del DS 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 69° de la Ley 16.744.

Artículo 98°: Según el DS 40, Art. 21°, de la obligación de informar los riesgos laborales, se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos generales de **Planinfor Ltda.:**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Peligros/Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Riesgo psicosocial en el trabajo	Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental.	- Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo, pudiendo ser el CPHS. - Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. - Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesionales de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESOISTAS 21 versión completa. Considerando: a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). - Insertar las respuestas en el corrector del ministerio de salud y/o el corrector de ACHS. - Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control
Sobreesfuerzos en manejo de materiales	- Lesiones temporales y permanentes en espalda - Heridas - Fracturas	- Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Nunca manipular sólo elementos de más de 50 Kg. - Si es necesario, complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).
Manejo de herramientas manuales	- Lesiones por esfuerzo - Heridas - Fracturas	Todos los trabajadores deben conocer la forma correcta de uso de las herramientas manuales, según lo establecido en el procedimiento de trabajo seguro.
Caídas del mismo y distinto nivel	- Fracturas, Esguinces, Torceduras - Heridas - Contusiones - Lesiones múltiples y/o traumáticas - Parálisis - Muerte	- Evitar correr dentro del establecimiento, en especial, por las escaleras de tránsito (utilizar los pasamanos). - Al utilizar escalera tipo tijeras, cerciorarse de que esté extendida y en buenas condiciones. - Dar a escalas un ángulo adecuado, la distancia del muro al apoyo debe ser de $\frac{1}{4}$ del largo utilizado.
Incendios, contacto con fuego u objetos calientes	- Quemaduras - Asfixias - Muerte - Daño al medio ambiente	- No fumar en áreas donde está prohibido. - Evitar el almacenamiento de materiales inflamables en lugares no designados. - Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendios y/o explosiones.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Peligros/Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Contacto con energía eléctrica	• Quemaduras • Asfixia por paro respiratorio • Fibrilación ventricular • Tetanización muscular • Lesiones traumáticas por caídas • Shock • Muerte	• No efectuar uniones defectuosas sin aislación. • No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. • No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. • Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. • No intervenir en trabajos eléctricos sin autorización. No cometer actos temerarios. • En caso de requerir reparación y/o mantención de sistema eléctrico solicitar intervención de personal autorizado. • Mantener señalética en tableros eléctricos.
Golpeado con o por,	• Contusiones • Fracturas • Incapacidades • TEC • Policontusiones • Muerte	• Uso correcto de EPP, según la labor que se desempeña. • No dejar materiales u objetos sobresalientes o abiertos. • Almacenar herramientas y/o materiales en forma ordenada. • No apoyar maquinas o equipamiento de oficina cerca de los bordes de escritorio o mesas. • Disponer una distancia mínima de 0,90 m. entre pasillos, elementos y/o insumos.
Exposición a ruido	• Disminución o pérdida de la capacidad auditiva • Hipoacusia neurossensorial	• Si existen fuentes que provocan ruido, solicitar la realización de evaluaciones ambientales de ruido.
Proyección de partículas	• Introducción de cuerpos extraños en los ojos • Pérdida de la visión, en uno o los dos ojos • Contusiones	• Las maquinas deben estar protegidas para evitar chispas. • Uso obligatorio de EPP (gafas, protección lateral y/o facial). • Precaución con basuras de árboles.
Atrapamientos de partes del cuerpo o ropa	• Policontusiones • Heridas • Amputaciones • Fracturas	• Usar ropa ajustada al cuerpo. • Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado. • No usar equipos de música como personal estéreo o similar. • No utilizar accesorios colgantes como bufandas, pañuelos, aros, collares, anillos, entre otros.
Exposición a vapores de solventes y/o contacto en su forma líquida	• Dermatitis de contacto • Irritación sobre el tracto respiratorio, piel y ojos • Quemaduras	• Conservar la ventilación general para mantener bajas las concentraciones en el ambiente. • Mantener cerrados los envases de solventes, tintas y acetato. • Usar EPP correspondiente. • Seguir las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación, bodegaje o embalaje.
Cortes con objetos o herramientas	• Cortes • Mutilaciones • Hematomas • Hemorragia	• Cumplir con los procedimientos de trabajo seguro. • Usar en forma permanente los EPP.
Manejo inadecuado de Líquidos Combustibles	• Explosión • Inflamación • Intoxicación • Quemaduras • Derrames	• En la recarga de combustible, las máquinas y vehículos, etc.), deberán permanecer con el motor apagado. • No se podrá fumar durante la recarga de combustibles. • El transporte de combustible deberá efectuarse de acuerdo en vehículos habilitados y con declaración SEC.
Caída de objetos desde altura	• Contusiones • Fracturas • Muerte	• Cumplir procedimientos de trabajo. • Utilizar siempre Equipos protección personal.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Peligros/Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Sobree Exposición a la Radiación Solar Rayos UV	• Quemadura de la piel (eritema) • Fotoalergias • Inflamación dolorosa de la córnea (queratitis) • Envejecimiento de la piel • Agravamiento de las enfermedades preexistentes de la piel • Incrementos de posibilidad de contraer cataratas • Cáncer de piel	• Aplicar protector solar 30 minutos antes de exponerse al sol (factor 30 o más) y repetir aplicación en el día. • Usar ropa manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno y lentes de sol. • Beber agua y otros líquidos permanentemente, al menos 2 lt. al día. • Evitar exposiciones directas al sol sin protección entre 10:00 y 17:00 hrs. (daño máximo: 12:00 y 14:00 hrs.)
Ingreso a áreas de trabajo sin autorización	• Proyección de partículas • Fracturas • Contusiones	• No ingresar áreas de trabajo, sin dar aviso al encargado de área. • Mantener distancia de seguridad en el bosque (2 largos de árbol con frente de volteo).
Tránsito por lugares expuesto a golpes por ramas	• Golpeado con ramas	• Desplazarse con precaución por el interior del bosque, cumpliendo los procedimientos de trabajo seguro.
Rumas de maderas inestables a orillas de camino (sobre 4 m.)	• Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Antes de ingresar al lugar de trabajado debe cerciorarse de la estabilización del área. • Evitar circular alrededor de rumas altas o inestables.
Incumplimiento de distancia de seguridad con equipo operando	• Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Mantener distancia de 8 m. con equipos o maquinarias que se encuentren operando.
Accidentes en vehículos	• Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• La conducción de vehículos se deberá efectuar de acuerdo a la normativa o Ley de Tránsito existente. • Manejo cortés y a la defensiva. • El conductor deberá mantenerse atento a las condiciones del camino y del tránsito en general.
Conducción hablando por celular o radio	• Colisión por alcance, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• No hablar por celular o radio al conducir. • Utilizar manos libres para uso necesario de celular.
Conducción en condiciones climáticas desfavorables	• Colisión por alcance, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Cumplir con lo establecido en el procedimiento seguro de trabajo. • Realizar manejo defensivo. • Evitar ingreso a sectores con condiciones desfavorable.
No conservar distancia de seguridad con otro vehículo	• Colisión por alcance, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Cumplir con lo establecido en el procedimiento seguro de trabajo. • Realizar manejo defensivo. • Mantener distancia razonable y prudente con otros vehículos.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Peligros/Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
Conducción de vehículo en condiciones físicas no adecuadas (se duerme al volante)	• Colisión por alcance, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Cumplir con lo establecido en el procedimiento seguro de trabajo. • Realizar manejo defensivo. • No conducir vehículo en condiciones físicas de cansancio u otra. • Descansar adecuadamente antes de conducir.
Cruzar línea férrea	• Colisión, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Detenerse y observar a ambos lados antes de continuar. • Respetar preferencia de paso.
Conducir a exceso de velocidad en predios	• Colisión, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Cumplir con lo establecido en el procedimiento seguro de trabajo. • Realizar manejo defensivo. • Mantener velocidad no superior a 40 km/h en ripio y según condiciones del tránsito. • Respetar señalización.
Descuido de conductor al momento de ingresar o salir del fundo	• Colisión, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Detenerse y observar a ambos lados antes de continuar. • Respetar preferencia de paso.
Presencia de puente angostos	• Tumbarse o Volcarse • Contusiones • Fracturas • Pérdida de conciencia	• Precaución antes de ingresar a puente. • Reducir velocidad.
Encuentro sorpresivo con animales en la vía	• Colisión y/o Volcamiento • Contusión • Fractura • Pérdida de conciencia	• Precaución ante presencia de animales en la vía, en especial en rutas asfaltadas que son rurales. • Reducir velocidad y evaluar la mejor forma de esquivar.
Conducción en zonas con neblina o polvo en suspensión	• Colisión, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Cumplir con los procedimientos de trabajo seguro. • Mantener luces encendidas. • Disminuir velocidad.
Conducción en caminos estrechos y con curvas	• Tumbarse o Volcarse • Contusiones • Fracturas • Pérdida de conciencia	• Disminuir velocidades. • Mantener lado derecho. • Cumplir con los procedimientos de trabajo seguro.
Conducción de vehículo con mala mantención (neumáticos, luces o frenos)	• Colisión, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Muerte	• Revisar vehículo antes de iniciar conducción. • Cumplir con las mantenciones establecidas según fabricante.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Peligros/Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
No usar cinturón de Seguridad al trasladarse en vehículo	• Colisión, choque y/o volcamiento • Contusiones • Fracturas • Pérdida de Conciencia • Proyección fuera del vehículo • Muerte	• Usar cinturón de seguridad siempre que el vehículo se ponga en movimiento.
Virus Hanta	• Síndrome pulmonar por virus hanta • Muerte	• Lavar las manos antes de consumir alimentos. • No consumir agua NO POTABLE. • No dejar ropa ni alimentos a nivel del suelo.
Realizar tareas a bajas temperaturas	• Congelamiento de extremidades • Hipotermia	• Reducir tiempos de exposición. • Uso EPP y ropa de trabajo adecuada para dichas condiciones.
Presencia de quila cortada en bisel	• Heridas cortante y/o punzante	• Observar detalladamente el sector a intervenir. • Circular con extrema precaución.
Tránsito peatonal sobre talud resbaladizo	• Contusiones • Fracturas • Heridas	• Observar detalladamente el sector a intervenir. • Circular con extrema precaución. • No caminar cerca del talud.
Tránsito peatonal por áreas con pendiente, desechos, cunetas, alcantarillas, zona de derrumbe, grietas.	• Contusiones • Fracturas • Heridas • Atrapamiento • Aplastamiento con rocas y/o tierra.	• Observar detalladamente el sector a intervenir. • Circular con extrema precaución. • No caminar cerca del talud. • No correr, ni saltar.
Tomar contacto con especies dañinas (litre, abejas, otros)	• Reacción alérgica como obstrucción de vías respiratorias y/o intoxicación.	• Evitar contacto con especies alérgicas. • Evitar contacto con animales silvestres.
Salpicar y/o inhalar pintura en faenas de marcación	• Alergia • Intoxicación	• Cumplir con lo establecido en los procedimientos de trabajo seguro.

PROCEDIMIENTO DE ACCIDENTES GRAVES Y FATALES

1. Su objetivo es dar a conocer el procedimiento establecido en la Circular 2345, con el fin de ser incorporado y aplicado, en caso de tener un accidente laboral con consecuencias graves y/o fatales.
2. Definiciones:
 - a) **Accidente del Trabajo Fatal:** trabajador muere en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

b) Accidente del Trabajo Grave: cualquier accidente del trabajo que:

- Obligue a realizar maniobras de reanimación
- Obligue a realizar maniobras de rescate
- Ocurra por caída de altura, de más de 2 metros
- Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo
- Involucre un número tal de trabajadores que afecte al desarrollo normal de la faena afectada.

3. Obligaciones en caso de accidente grave y fatal:

a) Suspender en forma inmediata el área, faena o máquina involucrada (según sea el caso, evacuar al personal). Sólo personal entrenado y equipado puede ingresar al lugar afectado.

b) Informar de inmediato a los respectivos Organismos Fiscalizadores

- SEREMI de Salud (Secretaría regional Ministerial de Salud)
- Inspección del Trabajo

4. ¿A quién y cómo efectuar la denuncia?

a) El empleador debe denunciar a la respectiva SEREMI e Inspección del trabajo, por teléfono, fax o personalmente

b) En caso de ser teléfono o personalmente, el empleador debe entregar, a lo menos, datos de la empresa, dirección de dónde ocurrió el accidente, si es grave, descripción de lo ocurrido.

c) En caso de ser por fax o correo electrónico, debe utilizar el Anexo I.

d) Cabe mencionar que esta denuncia NO reemplaza ni modifica la denuncia realizada por **Planinfor Ltda.**, a ACHS, a través de la DIAT.

5. ¿Cómo efectuar la denuncia?

Comunicándose al Fono Directo 600 360 7777, que es atendido por una secretaria, quien llena el Anexo I de acuerdo a los antecedentes entregados por el denunciante; al momento de colgar, automáticamente se transfiere a la SEREMI de Salud e Inspección del Trabajo, a través de correo electrónico.

6. ¿Cuándo reanudar actividades del área, faena o máquina involucrada?

a) El empleador puede requerir el levantamiento de la suspensión informando a la SEREMI de Salud, toda vez que se han subsanado las causas que generaron el accidente.

b) La reanudación de faenas, solo es autorizada por la SEREMI de Salud o Inspección del Trabajo. Dicha autorización debe ser por escrito (papel o digital), para mantener copia en la Empresa o faena.

7. ¿Qué sucede en caso de que la empresa no notifique?

Frente al incumplimiento, las empresas infractoras serán sancionadas con multa.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TÍTULO XXIV: DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 99°: De acuerdo con el Art. 68° de la Ley 16.744, la empresa proporcionará en forma gratuita a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presente en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.

Artículo 100°: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

TÍTULO XXV: LEY N° 20.949 REDUCE PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo 101°: La entrada en vigencia de esta ley, es a partir del 17 de septiembre de 2017, y modifica el código del trabajo para reducir las cargas de manipulación manual. Contempla la sustitución y reemplazo de los artículos 211-H y 211-J que establecen límites de peso máximo a manipular manualmente para hombres, mujeres y menores de 18 años respectivamente.

Artículo 102°: Cuando no se puedan utilizar ayudas mecánicas o medios auxiliares no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kg. Este límite puede variar según las condiciones de la manipulación, pudiendo ser aún menor, si existen factores agravantes. Esto último se debe determinar con la aplicación del DS N° 63 y de la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Cargas.

Artículo 103°: Se mantiene como máximo límite legal de manipulación manual para el levantamiento, descenso y transporte de 20 kg para mujeres y menores de 18 años, sin embargo, indica que el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación para este grupo de trabajadores según lo establecido en la Guía Técnica de Manejo Manual de Cargas.

Artículo 104°: Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TÍTULO XXVI: LEY N°20.660, MODIFICA LEY N°19.419, EN MATERIA DE AMBIENTES LIBRES DE HUMO DE TABACO

Artículo 105°: Se prohíbe fumar en las dependencias de **Planinfor Ltda.**, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo. Se prohíbe fumar en los estacionamientos, subterráneos o espacios con techo adosado al edificio. Las personas que deseen fumar deben hacerlo sólo en espacios abiertos, nunca bajo techo adosado. El no cumplimiento de la Ley expone a multas a la Empresa, a quien la infringe, además de multas de parte de la administración de los edificios que se utilicen, por reglamentación interna de copropietarios y arrendatarios.

TÍTULO XXVII: DE LA RADIACIÓN UV

Artículo 106°: La Ley 20.096, establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono. En su Art. 19° establece que sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los Art. 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 las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Artículo 107°: La expresión “estar expuestos a radiación ultravioleta”, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB de 280nm a 315nm. Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, son:

- La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel.
- Es recomendable el menor tiempo de exposición, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas bajo techo o sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse cada 2 horas.
- Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, cara y parte posterior del cuello.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TÍTULO XXVIII: SANCIONES

Artículo 108°: El Reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Estas consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del sueldo diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 157° del Código del Trabajo. Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la Empresa tenga. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

TÍTULO XXIX: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 109°: En el contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, es necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. Teniendo en cuenta que el objetivo principal es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales, la Empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales y a reevaluar según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL, en caso de obtener un nivel bajo.

TÍTULO XXX. DEL CONTROL DE SALUD PARA EVITAR RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 110°: Cuando la Empresa o ACHS lo estimen conveniente, podrán enviar al Trabajador a un examen médico con el propósito de mantener un adecuado control acerca de su estado de salud. El tiempo empleado en estos permisos se considerará como efectivamente trabajado.

Artículo 111°: Todo Trabajador al ingresar a prestar servicios a **Planinfor Ltda.**, podrá ser sometido a un examen médico pre ocupacional o exigir al trabajador un examen médico en dicho sentido.

Artículo 112°: Para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, el trabajador deberá mantener un adecuado control de su estado de salud, siendo especialmente necesario en caso de trabajadores que se desempeñen con ruidos, polvo, humedad, mala iluminación, baja o alta temperatura, tensión nerviosa, entre otros.

Artículo 113°: El Trabajador estará obligado a aceptar la realización del examen y deberá cumplir con las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Artículo 114°: El Trabajador deberá dar cuenta a su Jefe inmediato sobre cualquier molestia o estado inconveniente que lo afecte; igualmente, deberá comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto-contagiosas.

TITULO XXXI. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE MODO DE PREVENIR TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 115°: El DS 4/2011 modifica el DS 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo en lo que respecta a la prevención de los trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores. Los empleadores deberán evaluar los factores de riesgo asociados a estos trastornos de acuerdo a la Norma Técnica que dictará el Ministerio de Salud y a los factores que se indican en el decreto. El empleador deberá eliminar o mitigar los riesgos detectados aplicando un programa de control conforme a la Norma Técnica aludida. El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo en la forma que se indica.

Artículo 116°: En cuanto a los factores de riesgo de lesión musculo-esquelética de extremidades superiores (Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgo Asociados a Trastornos Musculo-esqueléticos Relacionados al Trabajo (TMERT) de Extremidades Superiores), el empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo-esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su Empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República". Los Factores de riesgo a evaluar son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

Artículo 117°: La aplicación de la Norma Técnica permite, mediante la observación directa de las tareas laborales, en cualquier tipo de empresa, identificar uso y exigencia de las extremidades superiores como movimientos repetitivos, posturas forzadas y o mantenidas, uso de fuerza, junto a otros factores que, por evidencia científica, contribuyen a potenciar los factores biomecánicos. Estas condiciones de riesgo se identifican en la "Lista de Chequeo" de dicha Norma.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

Los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos definirán criterios para las futuras evaluaciones de riesgo relacionado con extremidades superiores y, permitirán dirigir y orientar las intervenciones para mejorar las condiciones de ejecución de las tareas laborales que puedan significar riesgo para la salud de los trabajadores.

TITULO XXXII. DEL PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Artículo 118°: La normativa establece en el DS 594 “de los agentes físicos”, la creación de un protocolo de exposición ocupacional a ruido, cuya finalidad es entregar las directrices tanto para la elaboración, aplicación y control de los programas de vigilancia de la salud de los trabajadores expuestos al agente ruido, como también de lo concerniente a los ambientes de trabajo desarrollados por los administradores de la Ley 16.744, en todos los rubros en que haya presencia de este agente. El propósito se enmarca en contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

TÍTULO XXXIII: FINAL

Artículo 120°: El presente Reglamento comenzará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo. Luego de esto, deberá ser puesto en conocimiento del personal de la Empresa.

DISTRIBUCIÓN:

1. Ministerio de Salud.
2. Dirección del Trabajo
3. Trabajadores de la Empresa.
4. Asociación Chilena de Seguridad.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

REGISTRO DE ENTREGA

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, ART. 67° DE LA LEY 16.744, TITULO III DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, D.F.L. N° 1

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **Planinfor Ltda.**, de acuerdo a lo establecido en el Art. 156° inciso 2 del Código del Trabajo, Art. 14° del DS 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la Ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de orden, higiene y seguridad que en él están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o modifiquen y que formen parte de este reglamento o que expresamente lo indique.

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Área : _____

Firma del trabajador : _____

Fecha de entrega : _____

	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	VERSIÓN 1 17.01.2017
Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad		CÓD: RIOHS-000

TOMA DE CONOCIMIENTO

OBLIGACION DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

ART. 21º, DS 40.

En cumplimiento a lo dispuesto en el DS 40, art. 21º de la Ley 16.744 y las modificaciones introducidas por el DS 50 de 1988 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Título VI “DE LA OBLIGACION DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES”.

Declaro haber sido informado por mi empleador sobre los riesgos presentes en las actividades que se desarrollan en **Planinfor Ltda.** y me comprometo a cumplir con:

- Las disposiciones de seguridad que se me indiquen y las que me ordenen mis superiores y jefes de seguridad.
- Usar los elementos de protección personal que la Empresa me entregue para realizar mi trabajo.
- Consultar con mis superiores cuando tenga dudas sobre cómo realizar mi trabajo sin riesgo.
- Dar a conocer mis superiores o al jefe de seguridad de las condiciones inseguras que yo vea y de acciones inseguras que estén realizando mis compañeros de trabajo.
- Acatar las amonestaciones, sanciones y multas indicadas en el Reglamento Interno de la Empresa, en el Código del Trabajo y en la Ley 16.744, que se me aplique por no cumplir con estas indicaciones que termino de leer.

En señal de conformidad, firmo el presente documento y me doy por informado de los riesgos y cuidados que debo observar para no accidentarme.

Nombre completo : _____

R.U.T. : _____

Sección : _____

Firma del trabajador : _____

Fecha de entrega : _____