



Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Preámbulo

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores/as dependientes de la empresa “**Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA**”, en las actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por la empresa.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a la empresa proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador, y de éste con sus compañeros/as de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno/a de los miembros de la empresa.
- Calidad de vida y compromiso de las y los trabajadores.
- Una cultura de prevención de riesgos.

Definiciones: Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

- A. **trabajador:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- B. **Jefe/a inmediato/a:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como jefe/a de Sección, jefe/a de Turno, Capataz, Mayordomo y otro. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe/a Inmediato/a al/la de mayor jerarquía.
- C. **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del/a trabajador.
- D. **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el/la trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definido expresamente en los artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744.
- E. **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al/la trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- F. **Organismo Administrador del Seguro:** Organismo que otorga las prestaciones médicas, preventivas y económicas que establece la Ley 16.744 a los/as trabajadores/as dependientes, así como a los/as trabajadores/as que coticen para este seguro.

- G. **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o del Organismo Administrador.
- H. **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del/a trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador, mediante el parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- I. **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- J. **Enfermedad Profesional:** Es aquella causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- K. **Acción Insegura:** Actos u omisiones cometidas por los/as trabajadores/as que posibilitan la ocurrencia de un accidente.
- L. **Condición Insegura:** Condición física del ambiente de trabajo, que posibilita que se produzca el accidente.

Capítulo I: Del Ingreso

Artículo 1º: Las personas a quienes la empresa “Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA” acepte en calidad de trabajadores/ras, antes de ingresar deberán cumplir con las siguientes exigencias, y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

- Cédula de Identidad.
- Finiquito del último empleador si lo hubiese tenido.
- Certificado de estudios cursados, (título profesional o licenciatura).
- Certificado de Salud.
- Si fuere casado/a, certificado de matrimonio, y si corresponde, certificado de nacimiento de hijos/as para tramitar autorización de cargas familiares.
- Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional al que está afiliado/a.
- Certificado de situación militar, si es hombre mayor de 18 años.
- Individualización de cuenta bancaria personal, si la tuviese, con objeto de depositar en ella las remuneraciones correspondientes.
- Las restantes exigencias que determine la empresa, según el cargo o la función a la que postule el/la interesado/a.
- Certificado de residencia.

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

Capítulo II: Del Contrato de Trabajo

Artículo 3°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y, habiendo sido contratado un trabajador después del proceso de selección correspondiente, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo dentro de 15 días, de la incorporación del trabajador, el cual se extenderá al menos en dos ejemplares suscritos por los contratantes, quedando uno en poder del trabajador. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días. El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Los/as personas menores de 18 años y mayores de 15, podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre, o del abuelo o abuela paterno o materno, o de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, el Inspector del Trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y participación en programas educativos o de formación.

En ningún caso se podrá contratar a menores de 15 años de edad.

Artículo 4°: El contrato de trabajo contendrá, al menos, las siguientes estipulaciones:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha de nacimiento e ingreso.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- 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 regido a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- Plazo del contrato.

- Demás pactos que acuerden la empresa y el/la trabajador de mutuo acuerdo.

Artículo 5°: Toda modificación del contrato de trabajo que requiera el consentimiento de ambas partes se consignará por escrito al dorso de los ejemplares del mismo, firmando ambas partes, o en los anexos que sean necesarios, los cuales se entenderá que forman parte íntegra del contrato de trabajo.

Artículo 6°: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación a lo menos.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformará en Contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la renovación de un Contrato de plazo fijo.
- Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
- Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

Artículo 6° BIS: El contrato de trabajo terminará sin derecho a indemnización en los siguientes casos:

- Falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave debidamente comprobada. Negociaciones que efectúe el trabajador dentro del giro del negocio y que hubiesen sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual periodo de tiempo; así mismo, 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 o la empresa.
- Salida intempestiva e injustificada del trabajador del lugar de sus funciones durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o quien lo represente.
- La negativa a trabajar sin causa justificada en labores convenidas en el Contrato.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento Grave de las obligaciones que impone el Contrato.

Capítulo III: Del Procedimiento de Reclamo por Término del Contrato de Trabajo

Artículo 7º: El/La trabajador podrá siempre interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al Contrato de Trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. N° 168 del Código del Trabajo.

Capítulo IV: De la Jornada Ordinaria de Trabajo

Artículo 8º: La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal, no excederá de 44 horas semanales.

Asimismo, se distribuirá de lunes a viernes y en algunos casos excepcionales de lunes a sábado. Los diferentes turnos quedarán establecidos en los respectivos contratos de trabajos individuales y sujetos a modificaciones de común acuerdo entre las partes, según las necesidades de la empresa en las diferentes épocas del año y de acuerdo a la naturaleza de la prestación.

La reducción de jornada entrará en vigencia gradualmente con los siguientes tramos en concordancia con la ley N° 21.561:

- 44 horas: 26 de abril de 2024
- 42 horas: 26 de abril de 2026
- 40 horas: 26 de abril de 2028.

El máximo semanal de 40 horas no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cuatro días, en ningún caso la jornada ordinaria podrá superar las diez horas por día.

En cualquiera de las modalidades de horario antes mencionadas y cuando por motivo de la naturaleza de su trabajo, un trabajador tenga que cambiarse ropa ya sea al inicio de la jornada o al final de ésta, el trabajador no podrá tomar en dicha acción más de 10 minutos cuando ingresa y 10 minutos cuando salga. El incumplimiento de esta obligación da derecho a las sanciones que se establecen en este reglamento. Para todo efecto este periodo de tiempo forma parte de la jornada de trabajo.

Artículo 9°: En caso de existir trabajadores contratados por jornada a tiempo parcial, éstos se regirán por lo acordado en su respectivo contrato individual de trabajo y por lo dispuesto en el art 40 bis y siguientes del Código del Trabajo o por las normas que reemplacen.

Artículo 10°: El/la trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior, sin autorización de su jefe/a directo.

Artículo 11°: El tiempo destinado a colación será de 1 hora. Dicho período, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

Artículo 12°: El trabajador deberá dejar constancia de toda ausencia, retraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador.

La entrada y salida del personal, se controlará y registrará a través de cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador.

Artículo 13° La empresa podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo hasta en 60 minutos, ya sea al inicio o término de la jornada, esta determinación se comunicará al trabajador con 30 días de anticipación, cuando se trate de circunstancias que afecten a la totalidad de su proceso productivo o al de alguna de sus unidades o conjuntos operativos en los términos establecidos por ley.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensables para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa cuando sobrevengan por fuerza mayor o caso fortuito, cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en la maquinarias o instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso a la jornada semanal, las que se pagarán con el recargo legal o contractual pertinente.

Artículo 14° Se prohíbe trabajar sin autorización de la respectiva jefatura fuera de las horas enunciadas en el presente reglamento interno, así como permanecer en el recinto de la empresa después de la hora de salida, salvo lo que se previene en el título siguiente.

Artículo 15° Los trabajadores deberán marcar puntualmente en los registros de control computacional de asistencia tanto la hora de inicio como las horas de término de su jornada diaria de trabajo, de acuerdo a los horarios establecidos en sus contratos de trabajo. Toda entrada o salida deberá quedar registrada en los registros de control computacional de asistencia de la empresa. Será

obligatorio llevar a cabo esta acción las veces que sea necesario al ausentarse de la empresa o al ingresar a ella, durante la jornada diaria de trabajo. Para los efectos de registro de las horas finales de la jornada de trabajo, se establecerá un lapso prudencial de registro de no más de 10 minutos contado desde el término de las labores.

Ningún Trabajador se podrá ausentar de su puesto de trabajo durante las horas de trabajo, sin previa autorización escrita del respectivo jefe directo, autorización que deberá ser por escrito a través de correo rrhh@articlynx.com por la gerencia de recursos humanos de la empresa. La persona que sea autorizada para retirarse de su trabajo por motivos particulares, deberá registrar en el reloj control de salida y posible reintegro a la empresa.

Cualquier inasistencia no justificada dará origen a la aplicación de las sanciones correspondiente.

Los permisos deberán ser solicitados antes de llevarse a efecto con tres días de anticipación, y no se podrá recuperar las horas de permiso.

Capítulo V: Del Contrato en Horas Extraordinarias

Artículo 16°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 8° de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del/la trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de cinco horas semanales las cuales no podrán extenderse por más de dos semanas continuas y solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

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 empleador.

Artículo 17°: Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral.

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.

Capítulo VI: Registro de Asistencia

Artículo 18°: El empleador es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en los registros de control computacional de asistencia.

Capítulo VII: Del descanso Dominical y Días Festivos

Artículo 19°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto a las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Capítulo VIII: Del Feriado Anual

Artículo 20°: Los/as trabajadores/as con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con 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, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 21°: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

El feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Capítulo IX: De las Licencias Médicas y Permisos

Artículo 22°: El/la trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo dará aviso a la empresa “Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA”, por sí mismo o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo su obligación remitir la licencia médica correspondiente.

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

Plazos de presentación de una licencia médica:

Trabajadores y trabajadoras dependientes: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 23°: Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro.

Artículo 24°: Sin causa justificada no se podrá pedir la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la trabajadora durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad.

Artículo 25°: Por Servicio Militar Obligatorio, los trabajadores que salgan a cumplir con el mismo o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, 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 26°: En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 27°: (Artículo 66 bis del Código del Trabajo) Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

Artículo 28°: Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

Artículo 29°: En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagados, si fallece el cónyuge o conviviente civil, siete días corridos de permiso pagado, si fallece la madre, padre o hermano (a), cuatro días hábiles de permiso pagados, este permiso será adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio.

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

El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento, sin embargo, tratándose de trabajadores cuyo contrato de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato.

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

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, para lo que deberán acudir siempre a la jefatura superior.

Artículo 30°: Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá estar respaldado el respectivo comprobante de permiso en uso de la empresa.

Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas que se pueden presentar a los trabajadores.

Ningún trabajador podrá autorizar sus propios permisos, deberá acudir siempre a la jefatura superior. Los permisos que se soliciten por hora, durante y antes del inicio o término de la jornada de trabajo serán autorizados directamente por el jefe correspondiente.

Capítulo X: Informaciones, Peticiones y Reclamos

Artículo 31°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito o verbal con constancia escrita a la jefatura que corresponda.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del Personal, si lo hubiere o de un director del sindicato y a falta de éstos, por una delegación formada por 5 trabajadores designado en asamblea, los que deban ser mayores de 18 años de edad y contratados desde un año antes en la empresa, a lo menos.

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

Capítulo XI: De las Remuneraciones

Artículo 32°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que deba percibir el/la trabajador del/la empleador/a por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 33°: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

- Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
- Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
- Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
- Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el/la empleador/a beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 34°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista. Excepcionalmente, a petición de un trabajador, podrá ser pagado por otros medios como cheque, vale vista o efectivo.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se pagarán el día cinco (5) de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laboral inmediatamente anterior.

La empresa pagará gratificación a sus trabajadores en total conformidad a lo que dispone el artículo 46° y siguientes en el Código del Trabajo.

Del total de las remuneraciones, la empresa solamente deducirá los impuestos legales, las cotizaciones previsionales y todos aquellos descuentos debidamente autorizados por el Código del Trabajo.

Solamente con acuerdo entre el empleador y los trabajadores se podrá efectuar otro tipo de descuentos, y, aun así, el total de descuentos excluidos los previsionales y tributarios, no podrá ser superior al 15% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 35°: La empresa podrá otorgar anticipos los 20 de cada mes, siempre que así quede por escrito y sea solicitado por el trabajador, antes del día 12 del mismo mes o que quede como compromiso permanente por las partes; el anticipo como todos no podrá exceder del 40% del sueldo líquido base.

Los anticipos podrán ser suspendidos o modificados de acuerdo a la situación particular del trabajador.

Artículo 36°: Junto con el pago de las remuneraciones mensuales la empresa entregará a cada trabajador un comprobante electrónico con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y los descuentos efectuados. El respectivo comprobante de pago o liquidación, estará disponible en el sistema de administración interno (<https://erp.alx.cl>), donde el trabajador podrá visualizar, descargar su liquidación desde el día 5 de cada mes.

La empresa pagará, cuando corresponda, remuneraciones adicionales, cuyos requisitos para percibir las se contienen en los acuerdos que originan y reglamentan. Se estipula expresamente que, si el trabajador deja de cumplir los requisitos que le dan derecho al goce de esta remuneración adicional, la empresa cesará de pagarlas.

Capítulo XII: Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones

Artículo 37°: La empresa “Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA” cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 38°: Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la jefatura, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y

función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

Capítulo XIII: Derecho a la Igualdad de Oportunidades en los Trabajadores con Discapacidad

Artículo 39°: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las y los trabajadores con discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

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

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquel 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 los demás.

Artículo 40°: Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el Art. 13 de la Ley N° 20.422.

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

Capítulo XIV: De las Obligaciones

Artículo 41°: Es obligación de los trabajadores de la empresa “Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA”, cumplir fielmente las estipulaciones del contrato del trabajo y este Reglamento Interno, que se encuentra dentro del marco jurídico vigente. Especialmente lo siguiente:

- El respeto a su jefatura y compañeros de labores.
- Atender y cumplir las órdenes de trabajo impartidas por la Jefatura.
- Asistir con puntualidad a sus labores y registrar su ingreso y salida.
- Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables durante el desempeño de sus funciones.
- Concurrir a los cursos y seminarios de capacitación programados por la empresa de los cuales haya sido nominado.
- Responsabilizarse de los deterioros o pérdidas de las herramientas, materiales o cualquier otro elemento entregado por la empresa para el cumplimiento de sus funciones.
- Esmerarse en el cuidado de los bienes de la empresa y por consiguiente de su fuente de trabajo.
- Dar aviso dentro las 24 horas a la jefatura en caso de no concurrencia al lugar de trabajo por enfermedad u otra causa que lo impida.
- Desempeñar sus funciones practicando siempre la lealtad y probidad para con la empresa y sus compañeros.
- Mantener siempre el aseo y la higiene del lugar de trabajo.
- Guardar absoluta reserva sobre los asuntos internos e información de todo tipo de la empresa, mantener bajo estricta reserva y confidencialidad, todo antecedente, información, dato o hecho que conociere o de que dispusiera, por cualquier motivo, en relación, con las actividades de la empresa y de sus directores, representantes o apoderados y demás personal, incluida su correspondencia, acuerdos, convenios y contratos, libros de comercio o contabilidad que contengan información acerca de las actividades de la empresa (cláusula de confidencialidad).

Artículo 42°: Es obligación de los trabajadores de la empresa “Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA”, guardar absoluta reserva y confidencialidad de toda información, que dispusiera o conociere por cualquier motivo en relación a las actividades de las empresas, de los directores y trabajadores en las que deba prestar servicios. El no cumplimiento de esta disposición será considerado como una violación a la privacidad y acceso no autorizado a los datos, lo que será considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, sin perjuicio de las acciones penales que puedan recaer por estos actos.

Artículo 43°: El trabajador deberá siempre presentarse en el lugar y área de trabajo que le corresponda, debidamente vestido velando siempre por mantener

una imagen aseada de acuerdo los criterios básicos de urbanidad y sentido común, además portando siempre de manera visible su tarjeta de identificación. La imagen de cada uno de los trabajadores/as es un reflejo de la imagen de la empresa, razón por la cual se debe tener especial cuidado con ella.

Artículo 44°: De acuerdo a la naturaleza de sus funciones y el lugar de desempeño, los trabajadores/as deberán vestir ropa casual de negocios, pero formales tales como: pantalones de vestir, faldas, vestidos, blusas, camisas, poleras piqué, zapatos de vestir etc., evitando siempre el uso de buzos deportivos, pantalones desgastados, zapatillas deportivas etc. Y toda otra vestimenta que contenga alusiones políticas o deportivas que puedan dañar la imagen de la empresa y no muestran la formalidad requerida para el trabajo.

Artículo 45°: El trabajador deberá mantener y cumplir las normas de urbanidad y buen trato en cualquier lugar de desempeño de sus funciones, además de respetar y cumplir las normas, códigos y/o reglamentos establecidos en el lugar al que sea derivado en el desempeño y cumplimiento de sus funciones, especialmente en dependencias de clientes.

Capítulo XV: De las Prohibiciones

Artículo 46°: Se prohíbe a los trabajadores:

- Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
- Llegar atrasado al trabajo o retirarse antes del término de la jornada sin autorización.
- Permanecer en el lugar de trabajo sin autorización escrita de un superior jerárquico, ya sea en uso de horas extraordinarias o en compensación de un permiso.
- Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece.
- Ocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- Revelar datos o antecedentes tanto de la empresa contratante o de los clientes que se hayan conocido con motivos de sus relaciones con la empresa. Esta prohibición permanecerá durante el plazo de 2 años, contados desde el término de la relación laboral. Esta cláusula será ampliable a las políticas y plazos de seguridad establecidas y entregadas por los clientes.
- Desarrollar durante las horas y dentro de las oficinas, instalaciones o lugares de trabajo, actividades sociales, sindicales o políticas, sin perjuicio de las excepciones legales. Adulterar la tarjeta de identificación o cualquier otro documento en uso en la empresa.

- Adulterar el registro de su tarjeta de asistencia de hora de llegada o salida del trabajo, o marcar la tarjeta reloj de un compañero, cualquiera sea la circunstancia.
- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o bajo la influencia de sustancias psicotrópicas, prohibiendo terminantemente entrar bebidas alcohólicas o sustancias ilícitas al establecimiento, beberlas, consumirlas o darlas a terceros.
- Utilizar ropa con consignas políticas, raciales, discriminatorias etc., o deportivas para el desempeño de sus funciones.
- Fumar en lugares no autorizados.

Capítulo XVI: Del Acoso Sexual y Acoso Laboral

Artículo 47°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 48°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 49°: La denuncia deberá contener:

- La individualización del presunto acosador.
- 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.
- Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Artículo 50°: Recibida la denuncia, la empresa **Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA**, a través de las personas designadas en el Protocolo de Prevención y Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, 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 de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, esta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador/a.

Capítulo XVII: Sanciones

Artículo 51°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causales de término de Contrato de Trabajo, serán sancionadas en distintos grados, de los cuales llevará registro la Jefatura del Área a la que pertenece el trabajador. Los grados de amonestación serán:

- **Grado 1:** Amonestación verbal.
- **Grado 2:** Amonestación escrita sin copia a la hoja de vida.
- **Grado 3:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida.
- **Grado 4:** Amonestación escrita con copia a la hoja de vida y al Inspector del Trabajo.
- **Grado 5:** Multa de hasta un 25% de la remuneración diaria

Esto sin perjuicio de que la transgresión al reglamento, a su vez, constituya una causal de término del contrato de trabajo.

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

Capítulo XVIII: Otorga Derecho a Sala Cuna para el Trabajador Ley N° 20.399

Artículo 52°: El trabajador que, por ausencia o inhabilidad de la madre, tenga a su cargo el cuidado personal de niños menores de dos años por resolución judicial tendrá los mismos derechos y/o beneficios de sala cuna consagrados en el artículo N.° 203 del Código del Trabajo.

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

Artículo 53°: Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.

Capítulo XIX: Ley 20.545 Del Permiso Postnatal Parental

Artículo 54°: El actual postnatal de 12 semanas se extiende mediante un permiso de postnatal parental que se entrega a las trabajadoras mamás en 12 semanas adicionales, hasta alcanzar las 24 semanas íntegras. Dicho permiso tendrá un subsidio equivalente a la remuneración con un tope de 66 UF brutas.

Este beneficio se aplica a todas las mujeres trabajadoras dependientes o independientes que estén afiliadas, trabajando y tengan un mínimo de 6 meses de cotizaciones previsionales.

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

Capítulo XX: Ley 21.220 Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia y Teletrabajo

Artículo 55°: Esta Ley modifica el artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del mismo cuerpo legal, que se ha denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, regulado en los artículos 152 quáter G a O”.

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

Artículo 56°: Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el/la trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

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

Capítulo XXI: Ley N° 21.565 Establece un Régimen de Protección y Reparación Integral en Favor de las Víctimas de Femicidio y Suicidio y sus Familias

Artículo 57°: Las víctimas de femicidio frustrado tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después, y resultará aplicable lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo. La víctima deberá presentar al empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, circunstancia en que éste deberá observar lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

La víctima podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección.

La comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas contempladas en el artículo 2, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.

Capítulo XXII: Disposiciones Generales de Higiene y Seguridad

Artículo 58°: El/La trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud (Autoridad Sanitaria Regional).

Capítulo XXIII: Del Control de Salud

Artículo 59°: Todo/a trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido/a a un examen médico pre ocupacional, o se le podrá exigir presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo 60°: La o el trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

Capítulo XXIV: Del Procedimiento en Caso de Accidentes

Artículo 61°: La jefatura directa del accidentado, tendrá la obligación de investigar el accidente, según el formato establecido en la empresa, el cual debe contener al menos la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado/a.
- Edad.
- Día y hora del accidente.
- Lugar del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.
- Declaración firmada del accidentado/a.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinación de causas de los accidentes.
- Establecer medidas de control.

Capítulo XXV: De la Instrucción de Prevención de Riesgos

Artículo 62°: Todo/a trabajador nuevo que ingrese a la empresa, se le realizará una inducción, que incluye:

- Conocimiento de la empresa (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama
- Jefe directo
- Horarios
- Áreas de trabajo
- Su función dentro de la empresa
- Temas de Prevención de Riesgos

Capítulo XXVI: De los Elementos de Protección Personal

Artículo 63°: De acuerdo a la actividad desarrollada por la empresa o servicio, se utilizarán los elementos de protección personal si corresponde.

Capítulo XXVII: Clases de Fuego y Forma de Combatirlos

Artículo 64°: El trabajador debe conocer la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolla sus actividades y, asimismo, conocer la forma de operarlos.

Artículo 65°: No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, aunque se encuentren vacías, parafina, bencina u otros.

Artículo 66°: Clases de fuego, formas de combatirlo y pictograma o imagen:

Fuegos Clase A:

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son **Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y espumas.**



FUEGO CLASE A

Fuegos Clase B:

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son **Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas.**



FUEGO CLASE B

Fuegos Clase C:

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas.

Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad como **Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.**



FUEGO CLASE C

Fuegos Clase D:

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.



FUEGO CLASE D

Fuegos Clase K:

Son fuegos en artefactos de cocina que involucran medios de cocción combustibles (aceites y grasas vegetales o animales).

Se requieren agentes extintores específicos.



FUEGO CLASE K

Artículo 67°: Las zonas de pinturas, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa y el Organismo Administrador deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Capítulo XXVIII: De la Protección de los Trabajadores en el Manejo y Manual de Carga

Artículo 68°: De acuerdo a lo estipulado en el nuevo Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su Artículo 221-F establece: “Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del o la trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

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

El peso máximo que los trabajadores pueden manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe manipulación manual de carga para mujeres embarazadas.

Capítulo XXIX: De la Prevención de Riesgos Típicos, Riesgos Profesionales y Medidas Preventivas

Artículo 69°: El Art. 68° de la Ley N°16.744 establece “Las empresas o entidades empleadoras deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 70°: El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N.° 40, en su Art. 22° establece que “Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

El Título VI de las Obligaciones de Informar de los Riesgos Laborales del Decreto Supremo N.° 40, en su Art. 23° establece “Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos”.

Artículo 71°: Los trabajadores/as deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, a continuación, se indica un cuadro a modo de ejemplo:

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Sobreesfuerzos en manejo de materiales • Levantamiento de cajas • Bultos • Rollos • Sacos • Manejo manual de materiales Ej.: Transporte de Carga	- Lesiones temporales y permanentes en espalda (Lumbago y otros) - Heridas - Fracturas	- Al levantar materiales, el trabajador debe doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Nunca manipular solo, elementos de más de 25 Kg. - Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, y otros).

Capítulo XXX: De la Ley 21.012 Garantiza la Seguridad de Los Trabajadores en Situación de Riesgo y/o Emergencia

Artículo 72°: Agregase en el Código del Trabajo, después del artículo 184, el siguiente artículo **184 bis**. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores/as, el empleador/a deberá:

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

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

Capítulo XXXI: Proceso de Notificación y Obligaciones en el Caso de Accidentes Fatales y Graves

Artículo 73°: Para una mejor comprensión de las obligaciones que se establecen en esta normativa, se encuentra disponible en el sitio web www.suseso.cl, la "Guía práctica para empleadores de la normativa de accidentes fatales y graves en el trabajo". De igual modo, este documento se encontrará disponible en los respectivos sitios web de los organismos administradores.

I. Antecedentes

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N°16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores/as evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

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

1. **Accidente del trabajo fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
2. **Accidente del trabajo grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - A. **Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo;** Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.
 - B. **Obliga a realizar maniobras de reanimación;** Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).

- C. **Obliga a realizar maniobras de rescate;** Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
- D. **Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros;** Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
- E. **Ocurra en condiciones hiperbáricas;** Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores/as que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas. Involucra un número tal de trabajadores/as que afecten el desarrollo normal de las faenas. Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador/a reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.
3. **Faena afectada:** Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores/as.

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

En caso que el empleador/a no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el Anexo N°1 "**Contacto de entidades fiscalizadoras**".

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- Dirección del Trabajo
- Ministerio de Salud

Capítulo XXXII: Control de Alcohol y Drogas

Artículo 74°: Para proteger la vida, buenas condiciones de salud y la seguridad de los trabajadores, como asimismo la disciplina en el trabajo, y con el objeto de detectar el consumo de drogas, sustancias psicotrópicas y/o alcohol en transgresión a las normas.

De este reglamento interno, en la empresa se adoptarán las siguientes medidas de control. Estas a modo de ejemplo, ya que pueden existir otras:

- El examen antidrogas o de consumo de alcohol podrá aplicarse a todos los trabajadores de la empresa, a toda una sección o departamento de la empresa, o a todos los integrantes de un mismo turno de trabajo, sin discriminación de ninguna especie.

Capítulo XXXIII: Control de la Entrega y Registro

REGISTRO DE ENTREGA REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD.

El presente Reglamento de la Empresa, ha sido entregado al señor/a:

- Nombre Completo:
- RUT N.º:
- Firma del trabajador:
- Fecha de entrega:

De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 156 del Código del Trabajo y el Art. 14 del Decreto Supremo N.º 40 de la Ley N.º 16.744/68

REGISTRO DE EXISTENCIA ANTE LA INSPECCIÓN. REGLAMENTO INTERNO ORDEN DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Ciudad, mes día de 2024

Señor/a: (Nombre)

Seremi de Salud Región 000000

Dirección calle, N.º, comuna, ciudad, región

Presente

De nuestra consideración:

Por este intermedio nuestra empresa “Ingeniería de Sistemas ArticLYNX SpA”, R.U.T. N.º 76.146.267-9, entrega a usted, copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, con el propósito de someterlo a su conocimiento.

Sin otro en particular le saluda,

Nombre:

Cargo:

Dirección:

Firma:

C.C. Archivo Instituto de Seguridad Laboral.

DISTRIBUCIÓN:

SEREMI de Salud Regional e ISL

Inspección del Trabajo

Trabajadores de la Empresa.