



***REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD***

SOCIEDAD NAVIERA AGUAMAR LTDA.

ÍNDICE

LIBRO I:	DE ORDEN INTERNO
TITULO I:	Definición y ámbito de aplicación
TITULO II	Disposiciones Generales
TITULO III	Del ingreso a la empresa
TITULO IV	Del contrato individual de trabajo
TITULO V	De la jornada ordinaria de trabajo
TITULO VI	De la jornada extraordinaria de trabajo
TITULO VII	Del control de asistencia
TITULO VIII	De las remuneraciones
TITULO IX	De los permisos y feriado anual
TITULO X	De las licencias y protección de la maternidad
Párrafo I	De las Licencias Médicas
Párrafo II	De la protección de la Maternidad
TITULO XI	De las obligaciones
Párrafo I	De las Obligaciones básicas del trabajador
Párrafo II	De las Obligaciones especiales del Trabajador
Párrafo III	De las Obligaciones básicas del empleador
TITULO XII	De las prohibiciones
Párrafo I	De las Prohibiciones básicas del trabajador
Párrafo II	De las Prohibiciones especiales
Párrafo III	De las Prohibiciones básicas del empleador
TITULO XIII	Informaciones, Peticiones y Reclamos
Párrafo I	De las informaciones, peticiones y reclamos
Párrafo II	Del procedimiento de reclamo especial por acoso sexual
Párrafo III	De la investigación y sanción por acoso sexual
Párrafo IV	Procedimiento de reclamación del principio de igualdad de remuneraciones
TITULO XV	Del término del contrato de trabajo
TITULO XV	De las sanciones y multas
LIBRO II:	HIGIENE Y SEGURIDAD
CAPITULO I	Disposiciones generales
CAPITULO II	De las obligaciones
CAPITULO III	De la prevención de incendios
CAPITULO IV	De las prohibiciones
CAPITULO V	Sanciones y estímulos
CAPITULO VI	De las reclamaciones y procedimientos ley 16.744 y d.s 101
CAPITULO VII	Uso de embarcaciones
CAPITULO VIII	De la obligación de informar de los riesgos profesionales
CAPITULO IX	Riesgos asociados y medidas preventivas
CAPITULO X	Ley 20.001, regula peso máximo carga humana
CAPITULO XI	Ley 20.096, ley de ozono
CAPITULO XII	Ley 20.105, materias relativas al consumo de tabaco
CAPITULO XIII	Reglamento especial higiene y seguridad empresas subcontratistas
CAPITULO XIV	Vigilancia
ANEXO 1	NORMAS BÁSICAS DE USO DE EXTINTORES
ANEXO 2	TRAYECTO SEGURO

LIBRO I: DEL ORDEN INTERNO

TITULO I: DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 1º: El presente Reglamento representa el conjunto de normas que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, corresponde dictar a la Empresa en el ejercicio de sus facultades de organización, administración y dirección. Tiene por objeto fundamental precisar las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa donde prestan sus servicios; regulando las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran a su interior.

TITULO II: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2º: Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- a) **Empresa y/o Empleador:** La sociedad NAVIERA AGUAMAR LTDA.
- b) **Trabajador:** La persona natural que preste servicios personales para la Empresa Naviera Aguamar Ltda. en virtud de un contrato de trabajo.
- c) **Jefes:** La personas responsables ante el Gerente General, del desarrollo de la labor asignada al respectivo trabajador. Si existen dos o más personas que invistan esta categoría referirá al de mayor jerarquía.
- d) **Gerente General:** La persona que tiene el mando superior de la empresa, resolviendo, en último término, todos los asuntos que ameriten decisión, administrativa, legal o de otro orden.
- e) **Accidentes del trabajo:** Toda lesión que un trabajador sufra a causa o con ocasión de su labor y que le produzca incapacidad o muerte, entendiéndose que también se encuentra ejerciendo sus labores, durante el trayecto de ida y regreso entre su domicilio y el lugar de su trabajo.
- f) **Accidente grave:** Cualquier accidente del trabajo que obligue a realizar maniobras de reanimación, u obligue a realizar maniobras de rescate, u ocurra por caída de altura, de más de 2 m, o provoque en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte el cuerpo, o involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
- g) **Accidente fatal:** Aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial
- h) **Accidente en el Trayecto:** El que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo.
- i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** El constituido en la empresa conforme a la prevenido por el Artículo 66 de la Ley N° 16.744 y Decreto N° 54, de 1969, de Previsión Social, con las facultades establecidas en esos preceptos.
- j) **Condición Insegura:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que ésta sea potencialmente productora de accidente. Y por **Acción Insegura:** El acto, actividad o hecho que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional.
- k) **Equipos de protección personal:** Conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil sin deterioro para su integridad física.
- l) **Enfermedad Profesional:** La causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad para el trabajo o muerte.
- m) **Lugar de trabajo:** Sitio donde el trabajador debe prestar los servicios contratados. Para quienes realicen su labor principalmente fuera del domicilio de la empresa, lo será el ámbito geográfico en que deban movilizarse para desarrollar sus funciones.
- n) **Normas de Seguridad:** Disposiciones o regulaciones obligatorias contenidas en el Reglamento, dictadas por la Gerencia General, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o por el Organismo Administrador que prescriben la forma o manera de realizar una labor sin riesgo para el trabajador.

- o) **Organismo Administrador:** La Asociación Chilena de Seguridad, institución de la cual la Empresa es adherente, según artículo 8 de la Ley 16.744
- p) **Riesgo Profesional:** Las circunstancias a que está expuesto el trabajador, que puedan provocarle un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo.

ARTÍCULO 3º: Desde el momento de la entrega de un ejemplar impreso del presente Reglamento al trabajador –hecho del que se dejará la respectiva constancia- se entenderá conocido por éste, no pudiendo alegar su desconocimiento ni efectuar ninguna alegación que tienda a justificar una infracción a sus normas sobre la base del desconocimiento del mismo. Tal alegación se considerará constitutiva de mala fe, y contravención al deber de interiorizarse acabadamente de las normas que regulan las relaciones laborales, el orden, higiene y seguridad en la Empresa.

TÍTULO III: DEL INGRESO A LA EMPRESA

ARTÍCULO 4º: Toda persona que desee ingresar como trabajador en la Empresa deberá presentar al Jefe de Flota o al Encargado de Personal, o al Gerente en su defecto, los siguientes documentos:

- a) Cédula Nacional de Identidad vigente.
- b) Certificado de Antecedentes actualizado.
- c) Finiquito del último empleador si los hubiese tenido.
- d) Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- e) Certificado de salud, si la labor lo requiere.
- f) Si fuere menor de 18 años, autorización escrita por su Padre o Madre, o guardadores legales, y certificado en que conste que haya cumplido con la obligación escolar.
- g) Certificado de matrimonio y de nacimiento de hijos para tramitar autorización de cargas familiares.
- h) Certificado o documentación que acredite el nombre del sistema provisional a que está acogido.
- i) Si fuere mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con la Ley de Reclutamiento.
- j) Acompañar un certificado emanado de autoridad competente acreditando contar con aptitud profesional o técnica, en el evento de que se trate de labores calificadas.

Dependiendo de la función a realizar dentro de la empresa se le solicitara **Exámenes Pre – ocupacionales**, para establecer la capacidad, aptitud e idoneidad para el cargo que postule para su contratación.

De cada trabajador se hará una carpeta en que se archivarán los documentos indicados. Los trabajadores que tengan a su cargo o disposición dicho archivo deberán mantener máxima reserva de la información y datos privados de los trabajadores.

ARTÍCULO 5º: La comprobación posterior de que los documentos presentados fueren falsos o adulterados, se considerará Falta de Probidad, pudiendo ponerse terminación al contrato de considerarse grave. Siempre lo será la alteración de documentos públicos y certificaciones de estudios, matrículas que habiliten el desempeño de funciones calificadas.

ARTÍCULO 6º: Cada vez que se verifiquen variaciones de los antecedentes personales del trabajador que indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarlo al empleador con las certificaciones pertinentes, dentro del mismo mes de producida la variante.

TÍTULO IV: DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 7º: Sólo si el interesado (a) cumplió todos los requisitos exigidos en el artículo 5º precedente, la empresa estudiará su contratación o ingreso a ella.

ARTÍCULO 8º: Si la empresa opta por aceptar su ingreso, el contrato de trabajo se redactará por escrito a la brevedad y siempre dentro del plazo legal de quince días siguientes a la incorporación del trabajador, salvo que el contrato sea por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, en cuyo caso el plazo será de cinco días siguientes al ingreso del trabajador.

Si éste se negare a firmar, se enviará contrato a la Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma.

ARTÍCULO 9º: El contrato de trabajo contendrá, al menos, las cláusulas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo; y todas aquellas necesarias para la mayor claridad y precisión de las condiciones convenidas y que guarden armonía con la legislación vigente, pudiendo contener obligaciones específicas según el tipo de labor prestada por el trabajador.

Si la contratación del trabajador precisa que éste cambie su domicilio, se dejará testimonio en el contrato.

ARTÍCULO 10º: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo, si no hay espacio suficiente.

ARTÍCULO 11º: La Empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, debiendo dejar constancia en los respectivos contratos individuales, y siempre que no implique menoscabo para el trabajador. Si algún trabajador se considerase perjudicado con la medida y resolviera no firmar, se seguirá el procedimiento establecido en la ley.

ARTÍCULO 12º: Tratándose de menores de edad, el contrato de trabajo deberá ser firmado por el menor y su representante legal, o en su defecto, por la persona que lo tenga a su cargo o cuidado. A falta de ellos, deberá obtenerse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo, sin perjuicio de las demás normas especiales contempladas por el código del trabajo, respecto de la contratación de menores.

En estos casos deberá siempre adjuntarse al contrato los documentos que prueban la respectiva relación de parentesco o representación según el caso, y el cumplimiento de escolaridad.

En ningún evento se contratará menores de edad para desempeñar labores de buceo.

TÍTULO V: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

ARTÍCULO 13º: La jornada ordinaria de trabajo se determinará y distribuirá en los respectivos contratos individuales o colectivos conforme la ley, atendida la naturaleza de las labores y áreas en que se desempeñen los trabajadores.

Los servicios administrativos se prestarán y distribuirán, de lunes a viernes, de entre las 09:00 a 13:00 horas, y de 13:30 a 18:30 horas, mediando interrupción por descanso de media hora, destinados a colación, tiempo que será de cargo del trabajador.

Las personas que se desempeñen como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización inmediata a que refiere el artículo 22 del código del Trabajo no quedarán afectas a los horarios indicados.

Fuera de los horarios indicados, quedará prohibido el trabajo en las dependencias u oficinas, salvo que lo que se previene en el Título siguiente.

ARTÍCULO 14º: Para aquellos trabajadores que presten servicios en a bordo de naves o artefactos navales se estará a lo prevenido en el Capítulo III del Libro I del Código del Trabajo. Por consiguiente, la duración de la jornada ordinaria del personal será de 56 horas semanales distribuidas en ocho horas diarias.

Asimismo se podrá pactar con los trabajadores jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, en casos de prestaciones de servicios que deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgar en dicho caso los descansos compensatorios establecidos en la ley.

La Empresa podrá solicitar al Director del Trabajo, con el acuerdo de los trabajadores involucrados, el establecimiento de sistemas especiales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso, en los casos y supuestos previstos en el artículo 38 del Código del Trabajo, cumpliendo con los requisitos dispuestos al efecto y los criterios establecidos por la propia Dirección del Trabajo en sus ordenes, dictámenes y circulares.

ARTÍCULO 15º: Los atrasos en el horario de ingreso podrán ser descontados del sueldo; así como la reiteración de atrasos dar lugar a las multas que establecen este Reglamento, sin perjuicio que la Empresa ponga término al contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que este le impone al trabajador. En caso que el trabajador deba desplazarse territorialmente para la ejecución de sus servicios y el Empleador dotara de pasaje terrestre, ferroviario, marítimo o aéreo, constituirá atraso el arribo tardío al terminal rodoviario, ferroviario, portuario o aeropuerto; pudiendo, en casos graves y debidamente comprobadas, ponerse término a la relación laboral conforme lo prevenido en el artículo 160 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 16º: La jornada de trabajo se dividirá en dos partes dejándose entre ellas a lo menos el tiempo de media hora para colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Se exceptúan los trabajos de proceso continuo. En caso de duda sobre dicho carácter de continuo resolverá siempre la Dirección del Trabajo.

TÍTULO VI: DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

ARTÍCULO 17º: En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes. Las horas extraordinarias se pagarán con el recargo contractual o el legal según el caso y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

ARTÍCULO 18º: Salvo en el caso de las horas extraordinarias, queda prohibido al trabajador ejecutar trabajo alguno fuera del horario establecido para la jornada ordinaria. Los trabajadores menores de 18 años no podrán trabajar horas extraordinarias en ningún caso.

TÍTULO VII: DEL CONTROL DE ASISTENCIA.

ARTÍCULO 19º: Para todos los efectos del presente Reglamento se considerará que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde su hora de ingreso al trabajo, que es aquella en que se presenta al lugar en que habitualmente se distribuyen las faenas, se toma asistencia o en el lugar de trabajo mismo, si éste le hubiera sido asignado con anterioridad o se hubiese establecido en el respectivo Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 20º: Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un Libro de Asistencia, o un Reloj Control con tarjetas de registro o mediante otro sistema autorizado por la Dirección del Trabajo. Será obligación de todo trabajador, al ingresar o al dejar el trabajo, o que deba ausentarse del recinto en que presta servicios durante la jornada de trabajo, hacer constancia de sus entradas y salidas en los controles existentes al efecto.

TÍTULO VIII: DE LAS REMUNERACIONES.

ARTÍCULO 21º: Los trabajadores percibirán la remuneración estipulada en el respectivo contrato

individual o instrumento colectivo. El monto de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa, o inferior a la proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

ARTÍCULO 22º: En los contratos individuales se podrán pactar los siguientes tipos de remuneraciones: sueldo, sobresueldo, gratificación, comisión, participación, y toda clase de bonos. Podrá además pactarse el pago de asignaciones por movilización, pérdida de caja locomoción, colación, desgaste de herramientas, viáticos y gastos de representación.

Salvo pacto expreso en contrario o negociación colectiva, el pago de gratificación se hará siempre conforme el sistema establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo abonando el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales.

ARTÍCULO 23º: El pago de las remuneraciones se efectuará dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquél en que se originaron las remuneraciones. Se pagaran en dinero efectivo o mediante depósito bancario a aquellos trabajadores que así lo expresaren y solicitaren al departamento de Recursos Humanos. Su pago se hará en las oficinas principales entre las 9:00 y las 16:00 hrs.

La empresa podrá otorgar anticipos quincenales, siempre que así y por escrito lo solicite el trabajador, por causa justificada. El anticipo no podrá exceder del 50% del sueldo líquido base.

ARTÍCULO 24º: De las remuneraciones la Empresa retendrá mensualmente las cotizaciones de previsión social y salud, impuestos fiscales y demás deducciones expresamente autorizadas por Ley.

Solo con acuerdo escrito del Trabajador, la Empresa podrá deducir de las remuneraciones otras sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza; estas deducciones, con todo no excederán del 20% de la remuneración mensual. Podrá también deducir las multas que pueda aplicar en virtud del presente Reglamento.

ARTÍCULO 25: Junto con el pago de las remuneraciones mensuales o de anticipo la Empresa entregará a cada Trabajador un comprobante, en duplicado, con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y los descuentos efectuados; el Trabajador deberá firmar y devolver a la empresa el original de dicha liquidación.

TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL Y LOS PERMISOS

ARTÍCULO 26º: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Los trabajadores que presten servicios permanentes en la Región de Aysén tendrán derecho a un feriado anual de 20 días hábiles.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

ARTÍCULO 27º: El trabajador con remuneración fija tendrá derecho a una remuneración por los días de feriado, incluyendo los domingos y festivos, igual a la que hubiere obtenido de estar trabajando. Tratándose de trabajadores con remuneraciones variables deberá considerarse el promedio de lo percibido en los tres últimos meses anteriores al que corresponda.

ARTÍCULO 28º: El feriado no es compensable en dinero, por lo tanto, el trabajador deberá hacer uso de él anualmente; no obstante, por acuerdo entre el empleador y el trabajador el feriado podrá acumularse, sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El descanso se ejercerá de preferencia en verano. Para ello el trabajador deberá informar a su Jefe o al encargado del departamento de Recursos Humanos con, a lo menos, 30 días de anticipación la fecha en

que desee hacer efectivo dicho derecho.

ARTÍCULO 29º: Para el ejercicio de cualquiera permiso establecido por ley, especialmente los referidos en los artículo 66 del Código del Trabajo por muerte de hijo o cónyuge, deberá el Trabajador dar cuenta a su Jefe o al encargado del departamento de Recursos Humanos del hecho que lo origina y acompañar los respectivos comprobantes que respaldan el ejercicio de dicho derecho en un plazo de tres días de originado el hecho o vencido el descanso.

ARTÍCULO 30º: Los trabajadores que por un trámite urgente y que deben atender en forma personal, necesiten ausentarse de su lugar de labores durante las horas de trabajo o no puedan concurrir a trabajar por uno o más días, deberán formular la solicitud correspondiente con la debida antelación, reservándose la empresa la facultad de acceder o no estas peticiones. Autorizado el permiso requerido, se dejará expresa constancia de los controles de trabajo y asistencia que lleve el departamento de personal.

ARTÍCULO 31º: Los trabajadores que deban 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, por el tiempo que señala la ley. El tiempo que el trabajador esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS Y PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

PÁRRAFO I: DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 32º: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo deberá dar aviso a la empresa, por si o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad. Asimismo deberá certificar la veracidad del hecho mediante certificado médico y la correspondiente licencia. En el caso de labores calificadas y específicas, presentara Certificado ocupacional Médico donde acredite una salud compatible con la actividad marítima.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a la empresa.

ARTÍCULO 33º: En relación con los pagos de subsidios y tramitaciones necesarias para obtenerlo, se actuará de acuerdo a las disposiciones y normas vigentes de los organismos correspondientes.

ARTÍCULO 34º: Si un trabajador fuese víctima de accidente del trabajo o enfermedad profesional las licencias médicas y subsidios que le correspondan se ceñirán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y por lo dispuesto en la Ley N° 16.781.

PÁRRAFO N° 2: DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

ARTÍCULO 35º: El ejercicio de los derechos a descanso que dispone el Título II del Libro II del Código del Trabajo sobre Protección a la Maternidad será ejercido conforme las formalidades establecidas en los artículos y disposiciones que expresamente los consagran.

Al interior de la empresa, la trabajadora que se encuentre embarazada deberá acreditar el hecho ante el empleador con el respectivo certificado médico. Acreditado o dado a conocer dicho estado le estará prohibido a la mujer embarazada desarrollar las siguientes labores:

1. - Levantar, arrastrar o empujar cargas superiores a 3 kilogramos.;
2. - Ejercer esfuerzo físico prolongado;
3. - El trabajo nocturno;
4. - Desarrollar trabajos en horas extraordinarias;
5. - Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 36°: Para el ejercicio de la Licencia de maternidad a que tuvieren derecho las trabajadoras que se desempeñen en la Empresa, así como a las licencias suplementarias o extendidas, las licencias médicas deberán ser remitidas al departamento de Recursos Humanos, a fin que éste tome conocimiento del hecho. Igual procedimiento se aplicará para el caso del permiso por enfermedad grave de hijo menor. En caso que estos derechos, por cualquiera circunstancia corresponda ejercerlos al padre trabajador, deberá éste informar al departamento de Recursos Humanos acompañando la documentación respectiva. Si el ejercicio deviene del fallecimiento de la madre, deberá acompañarse junto con el certificado de nacimiento del niño el certificado de defunción de la madre.

ARTÍCULO 37°: El ejercicio del descanso parental posnatal del artículo 197 bis será ejercido conforme las modalidades señaladas por la ley. Si la trabajadora optare por reincorporarse, una vez terminada el postnatal, por media jornada, deberá dar aviso mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad conforme procedimiento y plazos establecidos por ley.

En los casos señalados se considerará negativa fundamentada la circunstancia que la trabajadora preste servicios bajo régimen bisemanal o alejado de centros urbanos y que le impida ejercer efectivamente el derecho a descanso parental.

ARTÍCULO 38°: Sin causa legal y sin previa autorización del tribunal competente, no se podrá despedir de su trabajo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso post - natal.

Si por ignorancia de su estado de embarazo, se hubiere puesto término al contrato de trabajo sin autorización del juez competente, bastará la presentación del certificado médico o de matrona, para que la trabajadora se reintegre a su trabajo.

TÍTULO XI: DE LAS OBLIGACIONES

PÁRRAFO I: OBLIGACIONES BÁSICAS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 39°: Es obligación de los trabajadores de la empresa cumplir fielmente las estipulaciones del Contrato de Trabajo y las de este Reglamento Interno que a continuación se señalan:

- 1.- Concurrir puntual y diariamente a su trabajo a las horas predeterminadas y permanecer en él durante toda la jornada.
- 2.- Registrar su ingreso y salida del trabajo en los controles que lleva la empresa, o firmando el libro de registro según el caso.
- 3.- Permanecer en el lugar indicado para el desarrollo de su labor durante todo el horario de trabajo y pedir autorización escrita a su jefe directo si debe ausentarse temporalmente de él.
- 4.- Solicitar autorización cuando deba abandonar las faenas por causa que lo justifiquen, por escrito.
- 5.- Cumplir estrictamente los manuales de operación y procedimiento, las normas y métodos de trabajo establecidos y las instrucciones que le impartan sus jefes.
- 6.- Atender cuidadosamente todo los controles y señales destinados a proteger y dar seguridad a los

trabajadores y a los bienes de la empresa.

- 7.- Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y en general bienes del empleador. Si por negligencia no cumple lo antes, expuesto, se podrá cobrar al trabajador los costos de su reparación o reposición.
- 8.- Usar y cuidar la ropa de trabajo y elementos de seguridad que se proporciona la empresa.
- 9.- Guardar o hacer entrega a, quien corresponda al término de la jornada diaria, todo documento, máquina, herramienta, elemento, efectos de importancia o valor.
- 10.- El personal que tenga vehículos de la empresa a su cargo, deberá hacer entrega de éstos, en caso de vacaciones, permisos o licencias médicas.
- 11.- Usar en todo momento modales correctos y de deferentes para sus compañeros, superiores y clientes del empleador.
- 12.- Informar a la empresa de todo cambio de domicilio, teléfonos u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
- 13.- En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, peligros y antecedentes propios del cargo.
- 14.- Informar a su superior o jefe la pérdida de la actualización del antivirus de su estación computacional, pérdidas de programas de información y/o elementos del software.
- 15.- El personal que dispone de "claves de acceso a su computador y sistemas de "información relacionados con sus funciones, deberá informar a su, jefe directo respecto a dichas claves, con el propósito de acceder a la información laboral que se requiera en caso de que el titular no esté disponible.

PÁRRAFO II: OBLIGACIONES ESPECIALES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 40°: Los trabajadores que labores en embarcaciones, naves y artefactos navales se encontrarán además sujetos a las siguientes obligaciones especiales.

- 1.- Hacer uso del equipamiento de seguridad, chaleco salvavidas, ropa de agua, anteojos protectores UV, botas de agua y seguridad, guantes, casco, entre otros, que proporcione el Empleador y todos los que son de uso obligatorio cuando las circunstancias lo ameriten
El Chaleco Salvavidas será obligatorio y de carácter permanente tanto en las acciones de embarque y desembarque como durante el tiempo que dure las faenas en el mar.
- 2.- Los trabajadores que sujetos a renovación o vigencia de matrículas deberán entregar al Depto. de RR.HH. o su jefe directo, Copia de su Certificado Ocupacional con el objeto de insertarlo en su carpeta personal.
- 3.- Contar con el respectivo carné o matrícula otorgada por la Autoridad Marítima que lo faculte para desempeñarse sobre artefactos navales.
- 4.- Cumplir fielmente con las instrucciones que imparta la Autoridad Marítima sobre navegabilidad, seguridad e higiene. El incumplimiento grave a estas instrucciones dará lugar a poner término al contrato de trabajo.

ARTÍCULO 41°: El personal de la empresa que capitaneé, eventual o regularmente lanchas o embarcaciones de la empresa tendrá las siguientes obligaciones:

- 1.- Tener su licencia o matrícula al día. El no tenerla al día lo inhabilita para conducir una embarcación de la empresa. El trabajador que deba conducir una embarcación de la empresa deberá ser formalmente autorizado para ello por su jefatura directa, previa revisión de sus credenciales y documentos.
- 2.- Conducir la embarcación estando en perfectas condiciones de salud. Constituye infracción grave el conducir bajo la influencia del alcohol, o en manifiesto y grave estado de sueño o cansancio.

- 3.- Los trabajadores que conduzcan embarcaciones de la empresa con carga, deben cuidar siempre que las mercaderías sean cargadas y descargadas con precaución, debiendo informar al Jefe respectivo, del maltrato que alguna persona haya cometido con bienes o mercaderías de la empresa.
- 4.- El personal que capitaneé embarcaciones de la empresa deberá cumplir cabalmente las normas y disposiciones de la Ley de Navegación, especialmente lo que dice relación con la seguridad de la navegación y el auxilio a embarcaciones naufragas.
- 5.- Dar cuenta inmediata a personal de Flota y ante la Autoridad Marítima de todo accidente, naufragio, barraje y en general cualquier suceso que afecte el normal desenvolvimiento de la navegación.
- 6.- Los Patrones o Capitán de embarcaciones, deberán cumplir con los “track” de navegación indicadas por el cliente. Deberán asimismo los trabajadores encargados cumplir con la entrega de informes a sus respectivos jefes de áreas hacerlo en las fechas estipuladas.
- 7.- Será deber de los trabajadores informar el vencimiento y renovación de sus matrículas y licencias de buceo o navegación al departamento marítimo y al departamento de RR.HH para los respectivos permisos de faena, y carpetas personales.
- 8.- Los trabajadores que conduzcan embarcaciones de la empresa son personalmente responsables de los daños que experimente la embarcación, especialmente de todo daño que sufra, en su caso, motor, hélice y sistema de propulsión o dirección, y que derive directamente de una mala maniobra, acciones indebidas o por no reportar los desperfectos detectados en la embarcación durante su uso y que provoquen daños o roturas mayores en forma posterior. A la vez serán responsables de las multas por infracciones a las leyes marítimas, salvo que se deriven de desperfectos del vehículo o nave que no pudieron ser vistas o previstas por el trabajador. Lo serán también de los daños que sufran los bienes de la empresa transportados por él y que se deban a la mala estiba o maniobras peligrosas o bruscas realizadas injustificablemente por el trabajador.

PÁRRAFO III: OBLIGACIONES BÁSICAS DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 42º: La empresa estará obligada a cumplir las siguientes normas de orden:

- 1.- Respetar la condición de persona y la dignidad del trabajador.
- 2.- Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales
- 3.- Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
- 4.- Instruir adecuadamente al trabajador cumpliendo con la obligación de informar de los riesgos laborales, y acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social.
- 5.- Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas.
- 6.- Otorgar a los trabajadores las facilidades necesarias, pero compatibles con el régimen de trabajo imperante en la empresa, para que éstos puedan completar su educación media y profesional.
- 7.- Colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional.
- 8.- Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones y prohibiciones como dependientes, tendrán que asumir, en lo que les corresponda, los deberes y obligaciones que tiene el empleador.
- 9.- Oír los reclamos que los interesados le formularen, tratando de lograr una justa y rápida solución.
- 10.- Escuchar las sugerencias que formulen los trabajadores o en lo que corresponda el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

TÍTULO XII: DE LAS PROHIBICIONES

PÁRRAFO I: PROHIBICIONES BÁSICAS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 43º: Sin perjuicio de lo dispuesto en los Contratos Individuales de trabajo, le está estrictamente prohibido a los trabajadores lo siguiente:

- 1.- Llegar atrasado, faltar o hacer abandono del trabajo, sin el correspondiente permiso y ausentarse del lugar específico de trabajo si no está autorizado por su superior inmediato.
- 2.- Presentarse al trabajo en estado de intemperancia o bajo el efecto de alucinógenos o drogas y/o consumirlas dentro del trabajo.
- 3.- Portar armas de cualquier clase en las horas y lugares de trabajo, salvo que sean necesarias para el cumplimiento de su labor y en cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la legislación vigente.
- 4.- Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo; suspender las labores o inducir a la realización de tales suspensiones.
- 5.- Causar intencionalmente o actuando con negligencia culpable, daños a maquinarias, equipos, instalaciones, materias primas, productos y ropa de trabajo.
- 6.- Agredir de hecho o de palabra a otros trabajadores de la empresa y/o provocar o alentar riñas entre ellos, durante el trabajo o dentro del recinto dependiente de ella.
- 7.- Desarrollar durante las horas de trabajo y dentro de las faenas: actividades sociales, políticas, religiosas o personales ajenas a las labores contratadas.
- 8.- Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de las dependencias de la empresa o lugar de trabajo.
- 9.- Ofrecer en el o los establecimientos u oficinas de la empresa objetos en venta, de cualquier tipo, origen o naturaleza, hacer compras, pedir u otorgar préstamos, colectas a otro trabajador o a terceros y rifas, pollas deportivas o bingos.
- 10.- Efectuar juegos de azar o participar en ellos dentro del lugar de trabajo.
- 11.- Usar elementos, efectos o materiales de la empresa en asuntos personales.
- 12.- Deteriorar, modificar, transformar o mutilar la ropa de trabajo proporcionada por la empresa.
- 13.- Sacar del recinto de las faenas máquinas, herramientas, elementos de trabajo, productos, materiales, o cualquier efecto, nuevo o usado de propiedad del empleador, sin autorización expresa de su jefe; así como reparar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización y/o sin estar capacitado para ello.
- 14.- Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.
- 15.- Utilizar los vehículos de la empresa a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones y transportar bienes ajenos o a terceros.
- 16.- 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.
- 17.- Hacer funcionar generadores eléctricos o equipos a combustión interna en espacios confinados.
- 18.- Alterar bases de datos u otros archivos almacenados en discos magnéticos, Cds, memorias externas o extraíbles, etc., que puedan o provoquen perjuicio directa o indirectamente a los intereses de la empresa. La información almacenada tendrá como fin exclusivo el desarrollo de las actividades "en y para la empresa y no para uso personal o de terceros.
- 19.- Divulgar por cualquier medio, información que pueda afectar los intereses de la empresa.
- 20.- Utilizar para fines personales o de terceros, sustraer, copiar o remitir por vía electrónica o cualquier otra, la información que haya recabado el trabajador con motivo de sus actividades, toda vez que ellas, así como cualquier creación intelectual desarrollada con motivo de las labores.

PÁRRAFO II: PROHIBICIONES ESPECIALES

ARTÍCULO 44º: Constituyen obligaciones adicionales a las establecidas en los contratos de trabajo, según la naturaleza de los servicios contratados y los tipos de faena en que desempeñan, las siguientes:

- 1.- Subir a embarcaciones o plataformas flotantes sin salvavidas y demás equipos y/o elementos de seguridad exigidos, como también el ingresar a cualquier área de la empresa sin los equipos de protección personal que se exigieran, o llevar estos elementos en forma inadecuada o quitárselos mientras permanezca

en ésta.

- 2.- Desatender a las exigencias y normas para navegación, así como a las sugerencias de orden en las embarcaciones realizadas por los encargados de estas.
- 3.- Está estrictamente prohibido el transporte de pasajeros ajenos al trabajo específico asignado a cada embarcación, salvo autorización expresa de la empresa.
- 4.- Está estrictamente prohibido superar la capacidad de transporte de personas de la embarcación.

PÁRRAFO III: PROHIBICIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 45°: A la Empresa le estará prohibido lo siguiente:

- 1.- Efectuar cualquier tipo de discriminación política, religiosa o racial en la contratación de trabajadores.
- 2.- Utilizar para cualquier fin la información personal que obtenga de sus trabajadores.

TÍTULO XIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

PÁRRAFO I: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

ARTÍCULO 46°: La comunicación es un tema estratégico para la administración de esta Empresa, por lo cual es de especial interés y preocupación que los trabajadores estén permanentemente informados acerca de la marcha, de las dificultades, proyecciones y resultados de la organización. Para este objeto, en cada oportunidad en que el empleador estime conveniente, se realizarán reuniones informativas con los jefes de cada área o departamento, los cuales deberán mantener informados a sus trabajadores a través de reuniones grupales o ampliadas.

ARTÍCULO 47°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el o los interesados, por escrito, al jefe que corresponda.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se tramitarán por intermedio del supervisor directo hacia la jefatura y serán contestadas por el empleador o la persona que él encomiende y en la oportunidad que indique para ese efecto, al momento de recibir la reclamación o petición.

PÁRRAFO II: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO ESPECIAL POR ACOSO SEXUAL.

ARTÍCULO 48°: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos los efectos una conducta de acoso sexual.

En esta empresa serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- 1.- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- 2.- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada a la víctima que atente o agravie su dignidad.
- 3.- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- 4.- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.

5.- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

PÁRRAFO III: INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

ARTÍCULO 49°: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTÍCULO 50°: Toda denuncia realizada deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

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

ARTÍCULO 51°: La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

ARTÍCULO 52°: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 53°: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTÍCULO 54°: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

ARTÍCULO 55°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

ARTÍCULO 56°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 15 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 18. (Los plazos dados entre el presente artículo y siguientes, refieren a días calendario incluidos festivos y feriados).

ARTÍCULO 57°: Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 22 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

ARTÍCULO 58°: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

ARTÍCULO 59°: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, reclamando de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 60°: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones. Si se considera por el involucrado que alguna de las medidas señaladas anteriormente es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

PÁRRAFO IV: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES AL INTERIOR DE LA EMPRESA.

ARTÍCULO 61°: La Empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido el artículo 62° del Código del Trabajo. En cumplimiento a este imperativo la empresa ha implementado en los siguientes artículos, el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en ella, cuando consideren que su remuneración es notoriamente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen iguales funciones o labores.

ARTÍCULO 62°: Las remuneraciones del personal se encontraran pactadas en los respectivos contratos individuales o instrumentos colectivos que se suscriban, debiendo procurar que guarde relación directa con las labores, funciones y las responsabilidades asignadas al trabajador.

ARTÍCULO 63°: Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellos actos o acciones y que implican una diferencias sustancial en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador (ra), tales como:

- 1.- Menores sueldos para las mujeres que desarrollen igual trabajo que operarios o trabajadores varones;

2.- Menores valores en los bonos, incentivos, tratos o comisiones que se pacten.

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

- a) Diferencias en las capacidades individuales de los trabajadores.
- b) Diferencias en las calificaciones o evaluaciones objetivas del personal, que tome o realice la empresa, basadas entre otros aspectos en los cumplimientos de objetivos, la productividad del trabajador, la asistencia y puntualidad, donde se justifica el pactar con el personal mejor calificado mejoras remuneracionales;
- c) La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado;
- d) Diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización de la empresa, de los cual se dejara expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo;
- f) Diferencias en la productividad de los trabajadores.

ARTÍCULO 64º: Todo trabajador que se sienta afectado en cuanto a sus remuneraciones y que considere que sus remuneraciones son inferior a los trabajadores que desarrollen trabajos iguales a los que el realiza, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia y/o Administración de ésta, indicando en esta denuncia a los menos los siguientes antecedentes:

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

ARTÍCULO 65º: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

Recibida la denuncia, el funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistando a la persona e informándole de la fecha estimativa en la cual entrega sus conclusiones y la fecha en la cual se le entregara la respuesta de la empresa

ARTÍCULO 66º: Todo los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejara constancia por escrito y el funcionario asignado los entregara a la gerencia junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

ARTÍCULO 67º: Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador (ra) afectado. La respuesta deberá contener a lo menos el lugar y fecha de su emisión, el nombre del afectado, el cargo que ocupa, la fecha de ingreso y antigüedad en la empresa, la descripción de las labores que el trabajador (a) realiza, el resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere, la indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada, los fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada, el nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al trabajador.

ARTÍCULO 68º: En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad las disposiciones del Código del Trabajo.

TÍTULO XIV: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 69°: Podrá ponerse término al contrato de trabajo por cualquiera de las causales contenidas en los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo, cumpliendo con los requisitos legales establecido en dichas normas.

ARTÍCULO 70°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La empresa avisará asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la Caja de de Previsión que corresponda.

TÍTULO XV: DE LAS SANCIONES Y MULTAS.

ARTÍCULO 71°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento serán susceptibles de aplicación de medidas disciplinarias que podrán consistir en amonestaciones verbales o por escrito, dependiendo de la gravedad de la falta, las que se registraran en la hoja de vida del trabajador.

Las multas aplicadas por la Gerencia o Jefaturas con facultades de administración, podrán ser de un 10% y hasta un 25% del sueldo o salario diario del infractor.

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

Las multas, irán a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores.

Lo anterior, obviamente, es sin perjuicio de la facultad de la empresa de terminar el contrato de trabajo del infractor si la gravedad de la falta así lo aconseja.

LIBRO 2: HIGIENE Y SEGURIDAD

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 72º: Los trabajadores de la empresa quedan sujetos tanto a las normas de la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios actualmente vigentes, o que en el futuro se dicten, como a las normas del presente Reglamento y a las instrucciones emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos y demás instancias oficiales contempladas en la Ley.

La Autoridad Marítima es la autoridad superior en las faenas marítimas y las que se realizan en los puertos y litoral del país, correspondiéndole en forma exclusiva determinar las normas de seguridad que convenga adoptar, dependiendo velar por su cumplimiento, tanto a bordo de las naves y artefactos navales como en los recintos portuarios y obras marítimas.

ARTÍCULO 73º: Sin perjuicio de las normas previstas en materia de Orden en esta misma reglamentación, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones sobre Higiene y Seguridad:

- 1.- Someterse a exámenes médicos y/o psicotécnicos periódicos con el objeto de establecer si sus condiciones físicas son compatibles o si se han afectado con el trabajo que normalmente desarrollan.
- 2.- Prestar la mayor cooperación y entregar la información relacionada con el accidente en los casos de investigación de accidente.
- 3.- Los Jefes de secciones y cualquier otro supervisor que tenga trabajadores a su mando, serán responsables de la seguridad de su personal, debiendo velar por la correcta aplicación de las normas generales y particulares de seguridad en sus respectivas áreas de trabajo. Asimismo, cada trabajador es responsable por su propia seguridad individual.
- 4.- A todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa se le adiestrará en los métodos de prevención de riesgos. Este adiestramiento lo realizará el Departamento de Personal a través del encargado de Prevención de Riesgos o de quien designe. Dicha designación debe obedecer a idoneidad profesional y técnica para cumplir eficientemente con dicho cometido.
- 5.- Cuando corresponda, en la empresa funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que estará integrado por seis persona, de las cuales tres serán representantes de la empresa. Además integrará este Comité, en calidad de asesor, el Experto de Seguridad de la empresa, si lo hubiere.

Las funciones del Comité Paritario de Seguridad serán las siguientes:

- a.- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección.
- b.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
- d.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- e.- Cumplir las demás funciones o actuaciones que les encomiende el Organismo Administrador respectivo.
- f.- Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a “negligencia inexcusable” del trabajador.

No se aplicará esta disposición a las actividades relacionadas con el personal embarcado o gente de mar y los trabajadores portuarios.

Se aplicarán a estos -en lo no previsto- las disposiciones contenidas en la Ley 16.744 y sus modificaciones.

CAPÍTULO II: DE LAS OBLIGACIONES.

ARTÍCULO 74°: Todo trabajador debe usar los elementos de protección personal proporcionados por la empresa, los que son de propiedad de ésta; por tanto, no deberán ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto del establecimiento, salvo que las labores encomendadas al trabajador así lo requieran. Deberán preocuparse, además de:

- 1.- Velar porque los elementos de protección entregados por la empresa se mantengan en lo posible en buenas condiciones y limpios para su uso. Para obtener nuevos elementos de protección a título de reemplazo, el trabajador estará obligado a entregar a su jefe o a quien corresponda. El elemento se repondrá igualmente, pero podrá aplicarse una sanción conforme al presente Reglamento.
- 2.- Hacer uso de los elementos de protección personal cada vez que sea necesario o bien cuando lo disponga el jefe responsable de las faenas o el Departamento de Prevención.
- 3.- Deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo.
- 4.- Dar aviso a su jefe directo de toda condición insegura en las instalaciones, naves, maquinarias, equipos, herramientas o ambiente en el cual trabaja y que pueda producir riesgos para las persona, con el fin que esta situación anormal pueda ser corregida de inmediato.
- 5.- Los trabajadores que efectúen alguna reparación, revisión o cualquier otra labor en que sea necesario retirar defensas o protecciones deberán reponerlas a su lugar en que se guardan, apenas hayan terminado su labor.
- 6.- Obedecer los letreros y avisos de seguridad, en que se advierta de riesgos posibles.
- 7.- Respetar las áreas de tránsito del personal, áreas de almacenamiento y otras establecidas en la respectiva nave, centro de cultivos u oficina.
- 8.- Deberán preocuparse de mantener despejado de obstáculos el área en que trabajen, a fin de evitar accidentes de cualquier persona que transite en el sector.

A la hora de inicio de las labores el trabajador deberá presentarse en su lugar y área de trabajo debidamente vestido y aperado con los elementos de protección que la empresa haya destinado para cada labor.

ARTÍCULO 75°: Los jefes, supervisores, patrones, capitanes y similares serán directamente responsables en la supervisión, instrucción de prevención y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad, al igual que del cumplimiento de las normas del presente Reglamento.

ARTÍCULO 76°: El trabajador que sufra un accidente o que notare que se siente enfermo, debido a una posible enfermedad contraída con motivo de su trabajo, estará obligado a dar cuenta en forma inmediata a su jefe directo. El trabajador accidentado que no denuncie personalmente o por terceros un siniestro de que ha sido víctima, al respectivo Organismo Administrador dentro de las 24 horas de producido éste, se expone a perder el derecho a los beneficios de la Ley N° 16.744.

La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, será sancionada con multa de acuerdo a la Ley N° 16.744, es decir la aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Título VII de este Reglamento Interno y por el Título III, del Libro Primero del Código del Trabajo, artículos 153 a 157; y hará responsable 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, sin perjuicio del término de su contrato de trabajo si ello fuere procedente.

ARTÍCULO 77°: Los trabajadores deberán cooperar en las investigaciones de accidentes y en las inspecciones que lleven a cabo el Departamento de Prevención de Riesgos, los jefes directos de los accidentados y el Organismo Administrador del Seguro, aportando los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo.

ARTÍCULO 78º: Todo 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 vértigos, epilepsia, mareos, afecciones cardíacas, poca capacidad auditiva o visual, resfrió en caso de los buzos, etc. Asimismo, el trabajador deberá dar cuenta de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que hayan atacado a personas que vivan con él.

ARTÍCULO 79º: En caso de producirse un accidente que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o los trabajadores que presencien el hecho, se preocuparán de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y si procede, se deberá remitir al afectado al Servicio Asistencial del Organismo Administrador del Seguro, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo. Si el accidente significa más de una jornada de trabajo perdido para él o los afectados, el jefe inmediato deberá proceder a realizar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, y así determinar los controles para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares a futuro, Por lo anterior, deberá enviar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de ocurrido el accidente un informe escrito del caso a la Gerencia de la empresa.

ARTÍCULO 80º: Los trabajadores que utilicen maquinarias o artefactos eléctricos, en su caso, prestarán especial atención al estado de los cables, conexiones, enchufes (hembra-macho), tierras de protección, procediendo a ejecutar o solicitar la ejecución de los trabajos de aislación, sustitución, reparación o instalación, según proceda.

Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, el operador o encargado de una máquina, deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier siniestro por simple imprudencia.

ARTÍCULO 81º: Los trabajadores que utilicen compresores o generadores eléctricos a combustión, les queda expresamente prohibido el encenderlos en espacios con poca ventilación como salas de máquinas, bodegas de embarcaciones, cocina u otros lugares, atendido la exposición al peligro de intoxicación de monóxido de carbono, salvo que existe un sistema cerrado y seguro de eliminación de gases al exterior.

ARTÍCULO 82º: Será obligación del personal de la empresa asistir a todas las actividades de capacitación que se otorguen tanto por organismos técnicos, como las realizadas directamente por la empresa debido a la importancia vital en la seguridad, del trabajador y el desarrollo de las competencias laborales

CAPÍTULO III: PREVENCIÓN DE INCENDIOS

ARTÍCULO 83º: Todo trabajador deberá conocer necesariamente la forma de utilizar los extintores, grifos, mangueras y cualquier otro elemento de combate de incendios en su sección, de manera que pueda hacer uso de ellos con prontitud y en forma cabal. (Ver anexo N° 2 Normas generales de uso de extintor.) Cuando se verifique el inicio o la presencia de un incendio se debe dar la alarma o aviso inmediato y se combatirá el fuego con los elementos de extinción disponibles. A la vez deberá dar cuenta inmediata al empleador cuando se haya ocupado un extintor o haya desvanecido su contenido, para los efectos de proceder a su recarga. Será responsabilidad del Jefe respectivo mantener los extintores en condiciones de ser utilizados en cualquier momento.

ARTÍCULO 84º: En los lugares que la empresa indique deberán existir los listados que sean necesarios con la indicación de los números telefónicos de las Compañías de Bomberos y Unidades de Carabineros más próximos; esta indicación es igualmente válida respecto de los centros asistenciales más cercanos para la prevención de accidentes y enfermedades de atención inmediata.

Además, deberán cumplirse con indicar las siguientes medidas:

- a. Cantidad suficiente, según las normas vigentes, de extintores de incendios del tipo polvo químico seco y demás elementos necesarios para combatir incendios, como mangueras, escaleras de evacuación, etc.
- b. Instrucciones claras y precisas acerca de la forma de evacuar el local o nave en forma rápida y segura, en caso de estos siniestros.
- c. Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el decreto supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, y en lo no previsto por éste por las normas chilenas oficiales. Además, deberán estar certificados por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

CAPÍTULO IV: DE LAS PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 85°: Sin perjuicio que se contemplan en el artículo respecto a las prohibiciones de orden, al trabajador le está prohibido además:

- 1.- Accionar y reparar mecanismos eléctricos o mecánicos, sin ser el trabajador idóneo para ello y no estar autorizado al efecto, u operar máquinas o equipos para los cuales no está capacitado o autorizado.
- 2.- Retirar o dejar sin funcionar los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por la empresa, como detener el funcionamiento de la ventilación extracción, etc.
- 3.- Entorpecer deliberadamente los accesos a extintores, mangueras, grifos o cualquier elemento, de combate de incendio.
- 4.- Romper, rayar o retirar afiches de seguridad, normas o publicaciones de seguridad colocadas para conocimiento y a la vista del personal; así como retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la empresa.
- 5.- Abandonar una máquina funcionando, sin dejar a otra persona a cargo y sin la autorización expresa de su jefe directo.
- 6.- Usar zapatos de trabajo que no sean los recomendados o los proporcionados por la empresa, como alpargatas, zapatillas de goma o trabajar descalzo en zonas no permitidas.
- 7.- Limpiar o lubricar una máquina en movimiento.
- 8.- Usar elementos de protección personal en mal estado, inapropiados o cuyo empleo o uso adecuado desconozca; así como usar ropas sueltas o en mal estado, como también anillos, pulseras, especialmente cuando se trabaja en tornos o máquinas en que existe el riesgo de ser alcanzado por ellas.
- 9.- Usar escalas o escaleras en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su notoria inestabilidad o deterioro.
- 10.- Dejar aberturas o excavaciones en el piso sin una barrera de protección adecuada; dejar escotillas o tapas de bodegas sin tapar o mal tapadas, esto para evitar caídas de distinto nivel.
- 11.- Manipular corrosivos como ácido sulfúrico, soda cáustica, formalina, hipoclorito, etc., sin los elementos de protección personal como guantes, lentes, etc.; así como eliminar residuos en lugares no autorizados.
- 12.- Manejar vehículos motorizados quienes no posean licencia y la autorización para conducir y quienes están a cargo de vehículos conducirlos a velocidad mayor de la establecida y/o sin respetar el sentido del tránsito dentro de los recintos de trabajo; o viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas como montacargas, pescantes, carros de transporte de materiales, grúa horquilla, etc.
- 13.- Soldar o calentar tambores vacíos u otros envases que hayan contenido combustibles o lubricantes.
- 14.- Presentarse a su trabajo enfermo o en estado inconveniente de salud.
- 15.- Introducir bebidas alcohólicas al lugar de trabajo o presentarse bajo la influencia de drogas o alcohol.
- 16.- Desarrollar actividades o trabajos ajenos a su cargo no autorizados, durante la jornada de trabajo.
- 17.- Reemplazar a otro trabajador de labores especializadas sin autorización del jefe que corresponda.
- 18.- Encender fuego o fumar en lugares prohibidos.
- 19.- Desempeñar su trabajo sin haberse premunido previamente del equipo de protección adecuada.
- 20.- Ingerir alimentos en lugares de trabajos en los cuales existan riesgos de intoxicaciones o

enfermedades.

- 21.- Efectuar labores en balsas o embarcaciones sin su chaleco salvavidas.
- 22.- Hacer uso de la radio, para hacer travesuras o comunicar datos falsos o usar un lenguaje no apropiado.
- 23.- Permanecer, por cualquier causa, en lugares peligrosos o que no sean los que correspondan para desarrollar su trabajo habitual; ubicarse bajo carga suspendida o en dirección de tránsito de ésta; o efectuar labores en espacios confinados sin autorización y/o sin supervisión.
- 24.- Ejecutar trabajos o acciones, para los cuales no esté capacitado o en estado de salud apropiado, tales como: trabajo en altura, padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas de esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernia, etc.
- 25.- Efectuar trabajos en altura sin cinturón de seguridad o sin afianzar a alguna estructura segura.
- 26.- Efectuar trabajos en caliente sin la autorización de la supervisión o sin tomar las medidas de seguridad que correspondan.
- 27.- Aplicarse o aplicar a otros, medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada en caso de haber sufrido una lesión o enfermedad.
- 28.- Exponerse en forma temeraria al peligro durante las faenas que desarrolle, omitiendo o incumpliendo las normas anteriores.
- 29.- Transgredir lo establecido en las normas de seguridad específicas de cada departamento o a cualquier otra que exija el Comité Paritario de Seguridad, en uso de sus facultades que le merezca el calificativo de “negligencia inexcusable”.

CAPÍTULO V: SANCIONES Y ESTÍMULOS

PÁRRAFO I: ESTÍMULOS PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 86º: Todo trabajador se hará merecedor de anotaciones en su carpeta personal, cada vez que demuestre un claro sentido de responsabilidad, más allá de lo habitual, en el cumplimiento de sus obligaciones.

La participación y rendimiento en los cursos capacitación que disponga la empresa, será motivo de anotaciones de estímulo.

PÁRRAFO II: DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 87º: Todo trabajador que contravenga las normas del Libro II del presente Reglamento, referidas a medidas de Higiene y Seguridad podrá ser sancionada en la forma que contemplan los artículos siguientes, según su gravedad:

- a.- Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida del trabajador, al Organismo Administrador del Seguro y a la Inspección Trabajo.
- b.- Multa de hasta el 25% de su remuneración diaria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 debiendo la empresa fijar su monto dentro del límite señalado y, sin perjuicio de cursar la misma amonestación contemplada en la letra a.
- c.- Terminación del Contrato, atendida la gravedad o la continua reiteración de la falta.

Se deja claramente establecido que cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a “negligencia inexcusable” de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento de sanciones que se contempla en el Código Sanitario.

Los fondos provenientes de las multas se contabilizarán en una cuenta especial que llevará la empresa para este objeto y serán destinados conforme a lo que acuerde el Comité Paritario de Seguridad, como podría ser el premiar a los trabajadores en el mes de Diciembre de cada año, que se hayan destacado por su cooperación en las labores de prevención de riesgos profesionales.

En todo caso, los casos más graves después de la investigación que se disponga al afecto serán sancionados

por la legislación laboral vigente.

ARTÍCULO 88°: Para todo lo que no está consultado en el presente Reglamento, en materia de Higiene y Seguridad, la empresa se atenderá a lo dispuesto en la ley N° 16.744, y en sus decretos reglamentarios.

ARTÍCULO 89°: Las obligaciones, prohibiciones y sanciones derivadas del presente Reglamento, deben tenerse por incorporadas a los contratos individuales de todos los trabajadores.

El trabajador, podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda cuando le sea aplicada alguna multa según lo dispone al artículo 157 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO VI: DE LAS RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTO LEY N° 16.744 Y REGLAMENTO N° 101 DE 1968 DEL M.T. Y P.S.

ARTÍCULO 90°: Las denuncias de todo accidente laboral, así como las reclamaciones y procedimiento aplicable se sujetará a las disposiciones contenidas en la Ley 16.744 y su Reglamento.

De consiguiente:

- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 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 dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

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

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

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

- Corresponderá exclusivamente, al Servicio de Salud la declaración, evaluación y revisión de las incapacidades permanentes; sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones imprevistas en el art. 33 de la misma ley mencionada.

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

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en

que consta que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

- Las Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.
En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras con arreglos a las disposiciones de la Ley N° 16.395; y Por medio de los recursos de apelación que se interpusiere en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo de la Ley.
La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.
- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.
- Para los efectos de las reclamaciones ante la Superintendencia de Seguridad Social a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley 16.744, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 de la Ley.

CAPÍTULO VII: DEL USO DE EMBARCACIONES Y ACTIVIDADES EN ESTRUCTURAS FLOTANTES (MARÍTIMAS)

ARTÍCULO 91°: La empresa exige a todos los patrones de lancha, capitanes y motoristas, su documentación naval al día para conducir sus embarcaciones. El patrón de la nave será quien personalmente responda por violaciones al Reglamento Naval de Navegación. Por lo tanto:

- 1.- Se establece que las naves deberán contar con toda la documentación al día y deberán estar aptas según el reglamento naval para efectuar navegación.
- 2.- Se deberá observar para cada nave un programa semestral de mantenimiento y seguridad dejando registro en la bitácora de las actividades de mantención preventiva como reparativa.
- 3.- El personal que use normalmente el medio naval como transporte (ya sea para operaciones de carga, maniobras o como pasajero) deberá portar su chaleco salvavidas.
- 4.- Diariamente los patrones de lancha deberán llevar un registro de bitácora de su embarcación.
- 5.- Sólo las personas facultadas por la empresa y/o la autoridad naval podrán pilotear conducir embarcaciones de la empresa.
- 6.- Queda estrictamente prohibido al patrón de la embarcación, aceptar a bordo de su nave a pasajeros o tripulantes, que no porten su chaleco salvavidas, que éste esté en mal estado, que haya ingerido bebidas alcohólicas o que se encuentren en estado de salud incompatibles con la navegación.
- 7.- Será responsabilidad directa del encargado de la nave o patrón de todo daño que ésta sufra en su casco, motor, hélice y sistema de propulsión, producto de malas maniobras, acciones indebidas o por no reportar en bitácoras los desperfectos detectados en la nave durante su uso, que provoquen daños y/o roturas mayores posteriormente.
- 8.- Todo trabajador que labore a bordo de cualquier infraestructura flotante (balsas, galpones, pontones, embarcaciones, plataformas, etc.) deberá tener salud compatible para hacerlo (no sufrir vértigos, pérdida auditiva, pérdida de equilibrio, estar físicamente apto de manos y pies, no tener problemas visuales serios, no ser epiléptico, etc.).
- 9.- Durante las maniobras diarias de operación en cubiertas, se deberá portar chaleco salvavidas.
- 10.- Las personas que laboren a bordo de infraestructura flotante, obligatoriamente deberán usar calzado para agua (botas). Queda prohibido a los trabajadores usar elásticos o ligas de goma que abracen el

pantalón contra las botas.

CAPÍTULO VIII: DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 92º: Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su salud física y mental. Especialmente necesario es este control, tratándose de faenas que se efectúen en condiciones ambientales desfavorables (polvo, ruido, humedad, iluminación inadecuada y/o deficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, y/o condiciones meteorológicas adversas, etc.).

ARTÍCULO 93º: El empleador deberá informar e instruir 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.

Informará específicamente acerca de los elementos, productos y substancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de la prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTÍCULO 94º: La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos y se hará a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y/o del Departamento de Prevención de Riesgos y/o un profesional competente técnicamente en dichas materias.

CAPÍTULO IX: RIESGOS ASOCIADOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

ARTÍCULO 95º: Atendido la existen diversos riesgos asociados a la actividad marítima, portuaria y buceo, a continuación se señalan los principales que pudieren afectar al trabajador indicándose las medidas preventivas que se deben tomar para desarrollar un trabajo en forma correcta y para preservar la vida y salud de los trabajadores.

Riesgo	Falta de autocuidado, actitud y compromiso en la prevención de riesgos laborales
Prevención	<ul style="list-style-type: none">- <i>En ningún momento improvise, si desconoce el trabajo o parte de este, pregunte de inmediato a su supervisor.</i>- <i>No tema al ridículo – si desconoce una etapa de su trabajo.</i>- <i>Denuncie a su supervisor en forma inmediata de un riesgo o condición de peligro que puede ser causante de un accidente.</i>- <i>No se auto permita correr riesgos innecesarios, tome las medidas preventivas necesarias antes de iniciar una tarea.</i>- <i>Utilice en todo momento y en forma correcta sus elementos de protección personal asignados</i>- <i>Conozca los riesgos que están asociados a su trabajo</i>- <i>No manipule equipos que no está autorizado.</i>- <i>No ingrese a áreas prohibidas</i>- <i>Mantenga una actitud positiva, siempre atento a los riesgos al entorno.</i>- <i>Valore su vida y familia.</i>- <i>Solicite capacitación.</i>

Riesgo	Riesgos por sobreesfuerzos:
Prevención	<ul style="list-style-type: none">- <i>Levantar materiales doblando rodillas y manteniendo la espalda recta.</i>- <i>Pedir ayuda si la carga sobrepasa su límite físico.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> - Verificar que la carga no limite su visibilidad. - Mantener una adecuada condición física.
--	---

Riesgo	Caídas al mismo nivel
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Transitar con precaución por interior y exterior de naves, centros de cultivos, plataformas flotantes y oficinas. No correr. - Informar si el piso presenta acumulación de desechos que lo tornen resbaladizo. - Mantener un correcto orden y aseo en el puesto de trabajo. - No saltar desde superficies de trabajo. - Mantener en forma constante un comportamiento cauteloso. - Siempre utilice pasamanos si existe y mire por donde camina - Está prohibido correr por escaleras y/o plataformas de trabajo - Si su superficie de trabajo está deteriorada avise de inmediato a su supervisor. - Inspeccione la huella de sus botas o zapatos de seguridad, solicitando cambio de estos si presentan un grado de desgaste importante. No use tacos muy altos.

Riesgo	Caídas al distinto nivel
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Transitar con precaución por interior y exterior de las naves, plataformas flotantes y/o centros de cultivos y oficinas. No correr. - Mantener un correcto orden y aseo en el puesto de trabajo. - Todo trabajo que realice sobre un metro de altura, es considerado trabajo en altura, por lo que debe utilizar arnés de seguridad, el cual debe ser soportado por una cuerda de vida. - Usar chalecos salvavidas en labores con riesgo de caídas al mar. - El trabajador que deba asumir faenas de carga o descarga debe evitar desplazarse por bordes de la nave o del centro o plataforma flotante, o en situaciones de inseguridad, que hagan peligrar su estabilidad.

Riesgo	Cortes con objetos punzantes y/o cortantes
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Usar guantes anticorte en los trabajos en que lo indique su supervisor. - Mantener una conducta adecuada durante el manejo de cuchillos. - No intervenir una maquina sin que esté completamente detenida. - Los cuchillos de faena deben ser guardados y transportados dentro de su funda. - Mantener herramientas en buen estado.

Riesgo	Sordera profesional
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Usar protector auditivo cuando la función y área donde se desempeñe así lo requiera, especialmente en sala de máquinas. - Los protectores auditivos se deben utilizar directamente sobre el oído, sin interponer gorros u otros elementos entre sí.

Riesgo	Descargas eléctricas
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador debe abstenerse de intervenir en los contactos de las máquinas o interruptores o enchufes del sistema eléctrico, salvo que sea parte de su labor para lo cual fue contratado. En este último caso, deberá estar dotado de los elementos aislantes adecuados para evitar descargas como zapatos con planta de goma, guantes aislantes, herramientas con su debida protección aislante adecuada, a la vez debe mantenerse alejado de la humedad. - Uso de Tarjeta de Bloqueo en equipos que se encuentren en Mantenición. - Revisar si el equipo está efectivamente desenergizado.

Riesgo	Proyecciones de partículas, líquidos
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Utilice en todo momento y en forma correcta sus elementos de protección personal asignados, que para este caso pueden ser antiparras transparentes o caretas faciales. - Denuncie a su supervisor o empleador, en forma inmediata de un riesgo o condición de peligro que puede ser causante de una proyección de partículas y/o líquidos ya sea por una condición de mala práctica del trabajo y/o una falla de equipos/maquinarias/infraestructura.

Riesgo	Incendio
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Denuncie a su supervisor ante cualquier desperfecto eléctrico y/o sobrecalentamiento mecánico que pueda ser causante de chispa y/o principio de incendio. - Si requiere utilizar herramientas de corte, tales como esmeriles angulares utilicen apantallamientos que permitan limitar la proyección de chispas. - En todo momento que trabaje soldaduras, intervenciones de tableros eléctricos, disponga de un extinguidor de incendios ABC de 10 Kg. - Ante un principio de incendio, utilice el extinguidor más cercano, cuidando no lesionarse, recordando: - Retirar el extintor de su soporte, tomándolo de su manilla y transportelo rápidamente al lugar del siniestro.; Retire el seguro; Presione la palanca hacia abajo; Dirija el chorro a la base de las llamas. Mantenga la sentina libre de residuos oleosos o petróleo. (Ver anexo uso de extintores y clases de fuego)

Riesgo	Exposición a Productos Químicos o Materiales Peligrosos
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo sólo personal autorizado. - Uso de Protección respiratoria, protección ocular, guantes, entre otros. - Leer siempre primero la hoja de seguridad de productos peligrosos antes de su uso. - Mantener bidones con productos químicos siempre cerrados. - No fumar ni comer en lugares de almacenamiento de químicos. - Conocer la señalética de rotulación.

Riesgo	Atrapamientos
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - No intervenir por ningún motivo, sistemas de engranajes, sistemas por cadenas, buinches, hélices, compresores u otros; mientras estén en normal funcionamiento o movimiento. - Mantener una conducta cautelosa - No utilizar ropa holgada, anillos y elementos colgantes. - Denuncie a su supervisor en forma inmediata de un riesgo o condición de peligro que puede ser causante de un atrapamiento por un desperfecto de la máquina y/o por una pérdida de su protección de las partes móviles.

Riesgo	Golpes y/o aplastamiento por caídas de materiales
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores deben abstenerse de circular por debajo de estrobos pudiendo caer materiales, pallets, bins, sobre la cabeza. Por último el personal que labora en esta área ya sea transitoria o permanentemente debe utilizar el casco de seguridad en todo momento. - No anteponer el cuerpo o parte de él a la caída de estructuras o materiales. - Utilizar los equipos de protección personal en las áreas definidas para ello, especialmente botas y/o zapatos de seguridad. - No ingresar en áreas con esta restricción. - No utilice bins en mal estado, denuncie de inmediato a su supervisor. - Si la transpaleta manual y/o eléctrico esta en mal estado denuncie de inmediato el suceso a su supervisor y no la utilice. No intente manipularla y/o repararla. Esto también es aplicable a Grúas horquillas y apiladores eléctricos y Brazos Hidráulicos.

	- Verifique su distancia cuando requiera retirar un producto tirándolo por medio de una transparente manual y/o eléctrica y/o brazo hidráulico.
--	---

Riesgo	En relación a las embarcaciones, centros de cultivo, plataformas flotantes
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Caídas al agua, sin chaleco salvavidas. La muerte por inmersión o hipotermia es prácticamente inevitable, ya que las bajas temperaturas de la zona y que gran parte de los trabajadores no sabe nadar, trae consigo un riesgo permanente para el personal que ahí labora. Por consecuencia, es una infracción gravísima a las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y causal de término inmediato del mismo, al ser sorprendido sin usar el salvavidas. - El volcamiento de las embarcaciones que pueden producirse por muy diferentes motivos, entre ellos, la mala estibación de las mismas, por lo cual debe prestarse particular atención a la carga y descarga de las mismas. - El volcamiento también puede producirse, además de razones de navegación marítima, por el movimiento de las personas en la embarcación, por lo cual ellas deben abstenerse de moverse en la misma salvo en la forma y oportunidad que le indique la persona que está a cargo de su conducción. - Toda persona que vaya a ingresar a un artefacto naval o que opere con principios de flotabilidad en medio marítimo, debe estar premunido de su correspondiente chaleco salvavidas, sin excepciones. - Resbalones por motivo de la humedad existente en las balsas, por lo que siempre debe usarse botas de goma con huella adecuada. - Enfriamiento, por la exposición al viento y a la humedad, de modo que todos deban abordar esos artefactos premunidos de una ropa adecuada para soportar las inclemencias del tiempo y de las condiciones de trabajo

Riesgo	Emergencias diversas
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener la calma. - Actuar de acuerdo al plan de emergencias respectivo. - Participe activamente en los ejercicios de evacuación o zafarranchos.

Riesgo	Intoxicación por monóxido de carbono
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - No utilizar equipos a combustión en espacios confinados, sin la debida evacuación de gases por circuito cerrado. - Navegar con las escotillas abiertas de la sala de máquinas. - No dormir en sala de máquinas.

Riesgo	Disfunciones de extremidades superiores por movimientos repetitivos
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> - Para evitar la ocurrencia de este tipo de afecciones es preciso adoptar las siguientes medidas: - Proveer al trabajador administrativo de apoyo muñecas y pad mouse. - Establecer un sistema de interrupciones parciales de las labores de digitación de a lo menos cinco minutos por hora y realizar ejercicios compensatorios. - Adoptar posiciones de trabajo adecuadas para digitación.

CAPÍTULO X: LEY N° 20.001, REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

ARTÍCULO 96°: Conforme las disposiciones de la Ley 20.001 no podrá la Empresa exigir al trabajador en sus funciones la manipulación manual de carga que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas, debiendo el velar siempre por el cabal cumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias para la protección de los trabajadores que realizan estas labores al interior.

Para cuyo efecto se dispone las siguientes medidas de seguridad al interior de la empresa:

- 1.- En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.
- 2.- En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.
- 3.- Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.
- 4.- No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

CAPÍTULO XI: LEY N° 20.096, ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

ARTÍCULO 97°: Los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta.

Para este efecto se dispone al interior de la Empresa de las siguientes medidas preventivas:

- 1.- La Empresa procurará evitar la exposición injustificada o utilizar algún tipo de sombrilla en puestos de trabajo fijos o con desplazamientos cercanos.
- 2.- Si fuere posible se aplazarán faenas hacia horarios de menos radiación a fin de evitar la exposición directa al sol sin protección entre las 12:00 y las 14:00 horas.
- 3.- La Empresa dispondrá de filtro solar adecuado (factor 30 o más) para el personal expuesto.
- 4.- Se entrega a los trabajadores lentes de seguridad con protección UV.

ARTÍCULO 98°: Será deber de los trabajadores que en el ejercicio de sus funciones se vean expuesto a radiación ultravioleta cumplir las siguientes medidas:

- 1.- Aplicarse protector solar varias veces al día.
- 2.- Hacer uso de la ropa de trabajo procurando proteger sus brazos, cuello y piernas.
- 3.- Beber agua u otros líquidos hidratantes permanentemente.

CAPÍTULO XII: LEY N° 20.105, MATERIAS RELATIVAS AL CONSUMO DEL TABACO

ARTÍCULO 99°: Queda prohibido a los trabajadores fumar en cualquiera de recinto de la empresa donde se expendan o manipulen combustibles; en lugares donde se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos; en cualquier medios de transporte de uso público o colectivo y en ascensores; así como en aquellos sitios en que expresamente se disponga mediante la respectiva señalética de seguridad

Podrán determinarse al interior de la empresa espacios y condiciones especiales para fumadores, en la medida que dichos espacios cumplan con las condiciones exigidas por la Ley y Autoridad Sanitaria, oyendo el parecer de los empleados.

CAPÍTULO XIII: REGLAMENTO ESPECIAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA EMPRESAS CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTA

ARTÍCULO 100°: Conforme lo prevenido en el artículo 183-E y 184 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas atinentes de la Ley 16.744 y del Decreto Supremo n° 76/2006 del Ministerio del Trabajo, en los casos de prestación de servicios bajo régimen de subcontratación, sin perjuicio del deber que pesa sobre la empresa principal, mandante o dueña de la obra o faena, toca principalmente a la Empresa el deber de proveer al trabajador de las condiciones generales para el desarrollo de un trabajo seguro, estando obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las

faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales; debiendo asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Será deber de la Empresa suministrar a la empresa mandante de los documentos y antecedentes que requiera para la eficaz protección de los trabajadores que presten servicios bajo régimen de subcontratación, así como adecuar sus planes de seguridad a los requerimientos generales o especiales requeridos al efecto.

ARTICULO 101º: En caso de accidente deberá la Empresa informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos, conforme las instrucciones impartidas por Superintendencia de Seguridad Social; y a la Directemar.

En mismo evento deberá suspender de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo.

CAPÍTULO XIV: VIGENCIA

ARTÍCULO 102º: Este Reglamento Interno entrara en vigencia con fecha 1 de Septiembre de 2013, 30 días después de haberse puesto en conocimiento de los trabajadores y fijarse su texto en dos sitios visibles del lugar de faenas. Tendrá una duración indefinida y si tuviese modificaciones, éstas serán puestas en conocimiento de los trabajadores en la forma y plazo señalados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 103º: Cualquiera modificación que pudiere introducir la ley en materias relacionadas con este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, se entenderá incorporada en forma inmediata a este texto.

Los trabajadores de la empresa deberán mantener conocimiento permanente sobre Planes de Contingencia aprobados por DIRECTEMAR.

Para lo cual la empresa facilitara todas la información actualizada que este disponible realizando las capacitaciones respectivas si fuese necesario.

ANEXO N° 1
Normas Generales para utilizar un extintor portátil.

- 1.- Sáquelo de su soporte.
- 2.- Diríjase al lugar amagado CAMINANDO.
- 3.- Ubíquese a favor del viento si es en el exterior o bien a favor de las corrientes de aire si es en el interior de una oficina o habitación.
- 4.-Quite el anillo de seguridad
- 5.-Ubíquese a una distancia de 1,50 metros.
- 6.-Con una mano tome la válvula de descarga y con la otra, la manguera
- 7.-Presione la manilla de presión apuntando a la base del fuego.



- 8.-Apriete la válvula de descarga dirigiendo el chorro del agente extintor a la base de la llama si es fuego clase " A ", haga un barrido comenzando desde un extremo a otro si es fuego clase " B " .
- 9.-Utilice la carga necesaria para apagar las llamas.
- 10.-Una vez apagado el fuego, retírese del lugar **RETROCEDIENDO**, ya que el fuego puede reaparecer. Avise a quién corresponda para enviar de inmediato a **RECARGA** el equipo utilizado

SEGURIDAD

- No colocar el extintor en el suelo.
- Debe colocarse a una altura mínima de 1,30 metros sobre el piso.
- Debe colocarse a la vista de todos.

CLASES DE FUEGO Y AGENTES DE EXTINCIÓN

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCIÓN
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como: Madera, papel, género, etc.	Agua presurizada, Espuma, Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, tales como: Grasas y materiales similares.	Espuma, Dióxido de carbono (CO ₂), polvo químico seco ABC –BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂), Polvo químico seco ABC – BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio: Titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

ANEXO 2: TRAYECTO SEGURO

- Cruce las calles sólo en las esquinas, pasos peatonales o cuando el semáforo este en verde.
- Antes de cruzar la calle mire en ambas direcciones, asegurándose de no correr peligro.
- Nunca cruce entre vehículos que estén estacionados o detenido.
- Súbase y bájese del transporte solo cuando este detenido completamente.
- Use cinturón de seguridad si viaja en taxi o vehículo.
- Respete la Ley de Tránsito y siempre conduzca a la defensiva.

COMPROBANTE DE RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Declaro haber recibido un ejemplar del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de SOCIEDAD NAVIERA AGUAMAR LTDA., y manifiesto estar conforme con su contenido y aceptar todas las disposiciones allí reglamentadas.

Será mi responsabilidad cumplir con **REQUISITOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:**

He recibido la información necesaria y oportuna que establece el Artículo 21, DS N° 40, en donde los empleadores están en la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos y de la inducción laboral en el puesto de trabajo.

Comprometiéndose además, a aplicar todas las recomendaciones enunciadas en el presente reglamento, tomando las medidas técnicas, efectivas y oportunas de acuerdo a los riesgos presentes en la faena y en el trabajo diario.-

COMPROBANTE DE RECIBO DE REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Declaro haber recibido un ejemplar del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de SOCIEDAD NAVIERA AGUAMAR LTDA., y manifiesto estar conforme con su contenido y aceptar todas las disposiciones allí reglamentadas.

Será mi responsabilidad cumplir con **REQUISITOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:**

He recibido la información necesaria y oportuna que establece el Artículo 21, DS N° 40, en donde los empleadores están en la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos y de la inducción laboral en el puesto de trabajo.

Comprometiéndose además, a aplicar todas las recomendaciones enunciadas en el presente reglamento, tomando las medidas técnicas, efectivas y oportunas de acuerdo a los riesgos presentes en la faena y en el trabajo diario.-

Entregado por : _____ SOCIEDAD NAVIERA AGUAMAR LTDA.

Recibido Por :

Cargo :

Fecha : ____/____/____

Firma: _____

Copia Empresa