



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO
ASOCIACION NACIONAL DE ARMADORES A.G.**

El presente Reglamento Interno se dicta en virtud de lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en especial a lo prescrito en el Código del Trabajo y el artículo N° 67 de la Ley 16.744.

TITULO PRELIMINAR

Este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, obligaciones, prohibiciones y formas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en las dependencias de la **Asociación Nacional de Armadores A.G.**

Las normas y disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad se entienden incorporadas al Contrato de Trabajo y son obligatorias desde la fecha de contratación. Su cumplimiento hará posible a **Asociación Nacional de Armadores A.G.** proporcionar y mantener:

- a.- Relaciones armoniosas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
- b.- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes del trabajo se reduzcan al mínimo.
- c.- Bienestar para cada uno de los miembros de la Empresa.

Cada trabajador debe estudiar cuidadosamente este Reglamento y aclarar cualquier duda que tenga con su Jefe Directo. Para ello, se le entregará un ejemplar conforme a la Ley, no pudiendo alegar posterior desconocimiento o ignorancia de sus normas o disposiciones.

TÍTULO I .- DEL INGRESO E INDIVIDUALIZACIÓN

Artículo 1°.- El postulante seleccionado para desempeñarse en **Asociación Nacional de Armadores A.G.**, deberá presentar los siguientes documentos según corresponda:

- 1) Ficha Personal que proporcionará la Empresa.
- 2) Certificado de antecedentes.
- 3) Certificado de cargas familiares.
- 4) Certificado de Cesación de Servicios extendido por la última Empresa o Institución en que se haya desempeñado, si corresponde.
- 5) 2 fotografías tamaño carné a color, con nombre y número de cédula de identidad.
- 6) Certificado previsional e institución de salud en que se encuentra afiliado el trabajador.

TÍTULO II .- DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 2°.- El Contrato de Trabajo podrá pactarse a plazo fijo o indefinido.

Artículo 3°.- El Contrato de Trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1) Lugar y fecha del Contrato.
- 2) Nombres, apellidos, domicilio, nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso, e identificación de la Empresa.
- 3) Determinación de la naturaleza de los servicios.
- 4) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- 5) Plazo del Contrato.

TÍTULO III.- DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 4°.- En general, la jornada semanal de trabajo será de 40 horas, distribuidas de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, con una interrupción de 1 hora para colación.

Lo anterior, no es aplicable a los trabajadores que por su condición contractual, sus labores deban considerarse como de labor continua y sostenida.

Artículo 5°.- Jornada extraordinaria. Con la salvedad dicha en el artículo anterior inciso 2°, de este Reglamento, los trabajos efectivos realizados en exceso de la jornada ordinaria de trabajo, serán considerados como sobretiempo.

Artículo 6°.- Autorización para el trabajo en jornada extraordinaria. Cuando sea necesario realizar un trabajo fuera de la jornada de trabajo ordinaria, el Jefe de Departamento respectivo deberá otorgar su autorización por escrito.

Artículo 7°.- El sobretiempo deberá registrarse en el sistema de control de asistencia y sobretiempo, debidamente firmado diariamente.

Artículo 8°.- Las horas de colación y/o comidas no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

TÍTULO IV.- DE LOS DESCANSOS Y FERIADOS

Artículo 9°.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, más los respectivos progresivos de acuerdo a la legislación vigente. Los feriados sólo podrán compensarse en dinero cuando el trabajador deje de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, es decir, al término de su contrato de trabajo.

Artículo 10°.- Se considerarán como festivos aquellos días declarados como tales por el Gobierno de Chile.

TÍTULO V.- DE LOS PERMISOS

Artículo 11°.- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

Nacimiento

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre o la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 200, que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable".

Matrimonio

En caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado.

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

Exámenes Médicos

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

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado en su caso con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario

TÍTULO VI.- DE LAS REMUNERACIONES Y VIÁTICOS

Siempre dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres contemplado en el 162 bis del Código del Trabajo, no obstante podrá haber diferencia cuando existan razones objetivas fundadas en la capacidad, calificación, idoneidad, o responsabilidad productiva dentro de la empresa

Artículo 12°.- Son constituyentes de las remuneraciones los ítems que a continuación se señalan:

- 1) Sueldo base, que es el estipendio fijo en dinero, pagado por períodos iguales de tiempo, determinados en el contrato individual, que recibe el trabajador por el desarrollo de las funciones que debe ejecutar.

- 2) Sobretiempo, que es la remuneración que se percibe por trabajar en jornada extraordinaria. La hora de sobretiempo se pagara con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. En el caso del personal embarcado se podrán pactar horas garantizadas tal cual lo permite la legislación vigente.
- 3) Viáticos, cuando el trabajador deba cumplir funciones o comisiones, fuera de la localidad de Valparaíso, se le asignara un viatico por alimentación, movilización y alojamiento, el monto del viatico será el indicado en el respectivo instructivo sobre la materia.

TÍTULO VII.- DE LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 13°.- Las remuneraciones serán canceladas en moneda de curso legal,

Artículo 14°.- El trabajador recibirá, junto con el pago de las remuneraciones, el documento "Liquidación de sueldos" que indicará el monto de lo pagado, la forma en que se determinó y las deducciones legales efectuadas.

Artículo 15°.- El pago se materializará el penúltimo día hábil del mes, podrá hacerse en las oficinas de la Empresa o mediante algún mecanismo electrónico bancario, acordado por las partes.

Artículo 16°.- El empleador podrá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven y cotizaciones de seguridad social, además de todo aquello que constituya anticipo de remuneraciones.

TÍTULO VIII.- DE LOS DOCUMENTOS ENTREGADOS AL TRABAJADOR AL TÉRMINO DEL CONTRATO

Artículo 17°.- Una vez terminado el contrato de trabajo, el trabajador recibirá los siguientes documentos:

- 1) Copia del Finiquito
- 2) Copia de la Cesación de Servicios, cuando corresponda.
- 3) Certificado de Trabajo, siempre que así lo solicite, documento que indicará exclusivamente lo siguiente:
 - Fecha de Ingreso
 - Fecha de Egreso
 - Cargos desempeñados
 - Causa del Término del Contrato.

TÍTULO IX.- DE LAS NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS SOBRE ACOSO SEXUAL

Artículo 18°.- Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 19°.- Se entenderán manifestaciones de acoso sexual entre otras las siguientes conductas:

- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto de su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agravie su dignidad.

- 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.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente mencionadas.

Artículo 20°.- La persona que se sienta afectada de hechos constitutivos de acoso sexual, debe seguir el siguiente Procedimiento de Denuncia:

- 1) Hacer llegar su reclamo por escrito a su jefe directo o, si es éste quien la acosa, el superior a él en la jerarquía organizacional de la Empresa.
- 2) La Empresa dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de 5 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva. En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de 30 días.
- 3) Si se optare por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.
- 4) Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.
- 5) En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

Una vez recibida la denuncia la Empresa adoptara las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Si la Empresa no toma razón del hecho ni se generan las medidas necesarias para corregir la conducta, la víctima puede recurrir a la Inspección del Trabajo, que fiscalizará y resolverá en un plazo de treinta días el mérito de su denuncia, guardando reserva de su identidad. Luego, la Empresa tiene quince días para tomar las medidas.

Si el acosador es el mismo dueño de la empresa, se mantiene la figura del auto despido, es decir, el trabajador(a) puede poner término al contrato por incumplimiento grave del empleador, de acuerdo al Artículo 171° del Código del Trabajo.

Artículo 21° .- El acoso sexual es causal grave de despido, por lo que si las circunstancias lo ameritan, la sanción a que se expone el acosador podrá ser el despido sin indemnización en virtud de lo dispuesto en el artículo 160° numero 1° letra b) del Código del Trabajo. Por otra parte, quienes hagan denuncias falsas se arriesgan a indemnizar al acusado y a las acciones legales (penales) correspondientes a toda denuncia falsa.

TÍTULO X.- DE LAS NORMAS, PROCEDIMIENTOS Y POLÍTICAS DE EXÁMENES MÉDICOS

Artículo 22°.- La Empresa podrá disponer la realización de exámenes médicos y evaluaciones psicológicas preocupacionales, chequeos médicos preventivos, exámenes de control médico según riesgos específicos, Todo esto como política de salud ocupacional, cuyo objetivo es desarrollar un ambiente físico, social, organizacional y psicológico que reúna las condiciones básicas necesarias de seguridad y convivencia laboral.

Artículo 23°.- Como medida preventiva de orden y seguridad en el trabajo, la empresa podrá efectuar exámenes destinados a detectar el uso o abuso de alcohol y/o el uso de drogas o cualquier

sustancia psicotrópica. Estos exámenes se efectuarán a los trabajadores seleccionados previamente en forma aleatoria, aplicándose sistemas de selección que permitan asegurar que no existe discriminación y que los trabajadores fueron elegidos al azar.

TÍTULO XI.- DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 24°.- Serán Obligaciones de Orden y Disciplina para todos los trabajadores de la **Asociación Nacional de Armadores A.G.** el estricto cumplimiento, entre otras, de las siguientes disposiciones:

1. Cumplir con los deberes inherentes a la naturaleza del cargo que desempeñe y a todo aquello que emane naturalmente de su contrato de trabajo y del presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
2. Observar las políticas, procedimientos e instrucciones de la Empresa.
3. Cumplir las órdenes, instrucciones e indicaciones que le imparta su Jefatura.
4. Mantener una relación adecuada y respetuosa con sus superiores, y pares, personal de la empresa y terceros con quienes deba vincularse.
5. Desempeñar su trabajo con absoluta disciplina, probidad y dedicación, manteniendo en todo momento seriedad y corrección en el desempeño de sus labores.
6. Guardar reserva de los antecedentes que conozca de la empresa en el cumplimiento de sus funciones, en especial de los relacionados con su marcha, ventas, personal, finanzas, productos, documentos internos y externos.
7. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas, mermas o gastos innecesarios.
8. Concurrir puntualmente a sus labores y permanecer en los lugares de trabajo durante el horario completo que comprende su jornada ordinaria.
9. Marcar personalmente la tarjeta, libro de control u otro medio de registro, según corresponda, tanto al llegar como al salir de su lugar de trabajo y en los momentos que ello sea exigible, cumpliendo con el procedimiento establecido.
10. Presentarse a trabajar con la ropa de trabajo e implementos necesarios para iniciar de inmediato sus labores.
11. Cumplir las horas extraordinarias cuando sea necesario para evitar perjuicios en la marcha normal de los servicios; cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito; cuando se deba efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las instalaciones; Mantener el rendimiento habitual en su trabajo, sin disminuirlo por causas atribuibles a su mera voluntad.
12. Mantener una presentación limpia y pulcra acorde a la función que realiza.
13. Cuidar y usar adecuadamente los equipos y elementos de trabajo que le asignen para el desempeño de sus funciones. Reintegrarlos cuando lo establezca se establezca y en la forma que se determine. En caso de pérdida o extravío de dichos equipos o elementos el trabajador deberá responder por ellos conforme a su valor.
14. Guardar lealtad a la empresa en todos los aspectos. Entre otras, será infracción a esta norma el aceptar dádivas, regalos, ventajas o concesiones en general relacionadas con el cargo, funciones y responsabilidades del trabajo.
15. Prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la empresa o del sitio de la faena.

CAPÍTULO SEGUNDO

HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Las presentes disposiciones de Higiene y Seguridad tienen por objeto establecer las normas generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en la Empresa y que tendrán el carácter de obligatorias. En conformidad con lo establecido por el artículo 67° de la ley N° 16.744 que establece el Seguro Obligatorio Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

De acuerdo al Art. 67 de la Ley N° 16.744, las Empresas estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las normas reglamentaciones o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Uno de los objetivos fundamentales de la **Asociación Nacional de Armadores A.G.** es conducir sus operaciones de tal manera que los riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales sean reducidos al mínimo, en resguardo de la integridad física y la salud de los trabajadores, y en resguardo también de las instalaciones y bienes. Se cumplirá este objetivo si todo el personal, sin excepciones, cumple sus obligaciones, aportando al mismo tiempo esfuerzo y participación en la prevención de riesgos profesionales.

TÍTULO XIII.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 25°: Para los efectos de presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Trabajador:** toda persona que preste servicios remunerados en la Empresa y se encuentre vinculado a ella por un contrato de trabajo.
- b) **Jefe Directo:** toda persona que tenga a su cargo uno o más trabajadores.
- c) **Empresa o Empleador:** la **Asociación Nacional de Armadores A.G.**
- d) **Riesgo Profesional:** los riesgos a que está expuesto el trabajador y que pueden provocarle un Accidente o una Enfermedad Profesional, definidos expresamente en los artículos 5 y 7 de la Ley 16.744.
- e) **Accidente del Trabajo (Ley 16.744)**

Es toda lesión que un trabajador sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Se extiende la cobertura de accidentes del trabajo a aquellos trabajadores que hayan sido enviados a cursos de capacitación por la empresa.

- f) **Accidente de Trayecto (Ley 16.744):** es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada por el trabajador ante el Organismo Administrador.
- g) **Enfermedad Profesional (Ley 16.744):** es la enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. Las enfermedades a que se refiere éste artículo son las indicadas en el Decreto N° 109 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- h) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (Comité Paritario):** es el organismo formado por tres representantes de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, estructurado para abordar problemas de seguridad e higiene industrial y cuyas funciones están establecidas en el Decreto N° 54 de la Ley N° 16.744.
- i) **Condición Subestándar o Insegura:** es una condición física del ambiente de trabajo que representa un riesgo de accidente.
- j) **Acción Subestándar o Insegura:** es todo acto que comete el trabajador, que lo desvía de un procedimiento de trabajo aceptado como seguro y que puede provocarle un accidente o enfermedad profesional.
- k) **Normas de Seguridad:** reglas obligatorias dispuestas por la Empresa, que emanan de los Organismos Rectores y de la Administración Técnica, que señalan las formas o maneras de ejecutar un trabajo manteniendo los riesgos bajo control.
- l) **Organismo Administrador:** Organismo Administrador del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Mutualidad), donde la empresa se encuentra adherida.

Artículo 26°.- Cuando sea requerido, dependiendo de la naturaleza de las funciones a desarrollar, el Trabajador deberá someterse a los exámenes psicotécnicos que se requieran. También, de ser necesario, el trabajador se someterá a los tratamientos prescritos por el médico de la Empresa, del Organismo Administrador, los Servicios de Salud o aquellos que la legislación determine.

Artículo 27°.- Al producirse un Accidente, el trabajador debe comunicarlo de inmediato a su Jefe Directo, quien comprobará el hecho y establecerá en primera instancia si se trata de un Accidente del Trabajo.

NO DEBE DENUNCIARSE COMO ACCIDENTE DEL TRABAJO NINGUNA LESION QUE NO CORRESPONDA A ESTA CALIDAD.

Las personas que intenten denunciar como accidente del trabajo las lesiones sufridas fuera de la Empresa o en actividades que no corresponden al trabajo, se exponen a las sanciones establecidas en la Ley N° 16.744 y este Reglamento. Asimismo, quienes presten un testimonio falso de los hechos.

El Jefe directo dará cuenta a la Empresa a través de los conductos establecidos, para que se confeccione la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) y sea enviada a la brevedad al centro de atención médica del Organismo Administrador que corresponda.

Al momento de reintegrarse a su trabajo, el trabajador debe presentar, el Certificado de Alta emitido por el Organismo Administrador.

La inasistencia del trabajador a los controles médicos citados por la Mutual o la presentación a trabajar antes del alta correspondiente es causal de pérdida de los derechos que otorga la ley N° 16.744, asumiendo en consecuencia la responsabilidad en caso de agravarse la lesión.

Si un trabajador luego de ser dado de alta continúa con secuelas derivadas del accidente, debe comunicarlo al Capitán, a su Jefe Directo o a la Empresa, para tramitar su reingreso al Organismo Administrador.

Artículo N° 28.- Para la acreditación de un Accidente ocurrido en el Trayecto, los trabajadores deberán ceñirse a lo dispuesto en el artículo 7° del Decreto N° 101 de la Ley 16.744, es decir, deberán presentar certificado de atención en posta de primeros auxilios más cercana, parte de carabineros o declaración de testigos presenciales.

Nota: Deberá existir concordancia entre los horarios de entrada y salida del trabajador y la ubicación física del lugar de trabajo con relación a su lugar de habitación.

Artículo N° 29.- Todo Accidente del trabajo que provoque incapacidad o que tenga el potencial de hacerlo, debe ser investigado con el objeto de encontrar las causas que lo provocaron y establecer las acciones correctivas necesarias para eliminarlas o controlarlas.

La investigación se realizara conforme a los procedimientos establecidos en el sistema documental de la Empresa.

TÍTULO XIV.- NORMATIVA ESPECIAL SOBRE MANIPULACION DE CARGA MANUAL

Artículo 30°.- 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.

En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.

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

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.

Para efectos del presente Reglamento Interno se entenderá por:

“Manejo o manipulación manual de carga”: cualquier labor que requiera el uso de fuerza humana de un objeto, animado o inanimado, que se requiera mover, levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;

“Manejo o manipulación manual habitual de carga”: toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga;

“Esfuerzo físico”: corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;

“Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud”: corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;

“Condiciones físicas del trabajador”: corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico; “Características y condiciones de la carga”: corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;

“Transporte, porte o desplazamiento de carga”: corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;

“Levantamiento de carga”: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;

“Descenso de carga”: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;

“Arrastre y empuje”: corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo; “Operaciones de carga y descarga manual”: son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;

“Colocación de carga”: corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico; “Sostén de carga”: es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;

“Medios adecuados”: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;

“Medios o ayudas mecánicas”: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;

“Manejo o manipulación manual inevitable de carga”: es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;

“Formación satisfactoria en los métodos de trabajo”: corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.

“Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores”: es aquel procedimiento científicotécnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 211-G del Código del Trabajo, la Empresa velará para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

Grúas, montacargas, teclees, carretillas elevadoras, sistemas transportadores; Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

TÍTULO XV.- OBLIGACIONES

Artículo N° 31.- Los trabajadores deberán prestar sus servicios personales sujetos a las estipulaciones de sus respectivos contratos, y serán obligaciones suyas, entre otras, las siguientes:

- 1) En aquellos trabajos donde se han identificado riesgos, utilizar los medios y dispositivos de seguridad previstos.
- 2) Hacer uso de los elementos de protección personal (EPP) cuando se requiera.
- 3) Dar cuenta en el acto cuando no sepa usar algún dispositivo de seguridad o elemento de protección personal, para que se le instruya sobre el uso del mismo.
- 4) Conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba, preocupándose de mantenerlos limpios y en buenas condiciones de uso.
- 5) Informar si su equipo de protección personal ha sido cambiado, sustraído, extraviado, ha quedado inservible o se ha deteriorado, solicitando su reposición o colaborando a encontrarlo o repararlo.
- 6) Para solicitar nuevos elementos de protección personal, el trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder.
- 7) Informar inmediatamente de toda situación que a su juicio signifique riesgo para usted o sus compañeros de trabajo.
- 8) En caso de producirse un siniestro, el trabajador que lo detecte debe Dar la alarma, actuando según lo indicado en el plan de Emergencias.

- 9) Dar cuenta de inmediato a su Jefe Directo de todo accidente, por leve que sea, o cualquier síntoma de enfermedad con el fin de establecer la causa u origen de la misma.
- 10) Conocer y dar a conocer los riesgos tóxicos de las sustancias químicas empleadas en labores de limpieza.
- 11) Observar y respetar las recomendaciones de los avisos y señalizaciones que indican peligros o entregan instrucciones.

TÍTULO XVI.- PROHIBICIONES

Artículo N° 32.- Constituyen prohibiciones reglamentarias para los trabajadores, las siguientes acciones:

- 1) Desentenderse de las normas de seguridad e instrucciones establecidas para la ejecución de un trabajo determinado.
- 2) Acciones u omisiones que atenten contra la seguridad de personas y bienes de la Empresa.
- 3) Fumar en dependencias de la Empresa
- 4) Usar bienes materiales, equipos de protección, de medición y útiles de la empresa, para fines particulares.
- 5) Utilizar herramientas, elementos y equipos de trabajo en mal estado.
- 6) No utilizar los elementos de protección personal necesarios para la ejecución de un trabajo determinado.
- 7) Modificar, eliminar o desactivar mecanismos de seguridad o de protección de máquinas.
- 8) Correr, jugar y hacer bromas en las horas y lugares de trabajo.
- 9) Destruir o dañar afiches, instrucciones o publicaciones disponibles para el personal.
- 10) Dormir en los lugares de trabajo.
- 11) Obligar a un trabajador a ejecutar un trabajo cuando existe riesgo de Accidente o Enfermedad Profesional.
- 12) Prestar falso testimonio o entorpecer las Investigaciones de Accidentes.
- 13) Provocar violencia física entre el personal.

Artículo N° 33.- Se estimará falta grave y constituirá “Negligencia Inexcusable”, cualquier infracción a las prohibiciones indicadas anteriormente.

TÍTULO XVII.- DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo N° 34°.- Los trabajadores que no cumplan con las disposiciones, obligaciones y prohibiciones de este Reglamento, podrán ser multados en conformidad a lo dispuesto en artículo 67° de la Ley 16.744 y al Artículo 20° del Decreto 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Artículo 157° del Código del Trabajo. Sin perjuicio de otras sanciones contempladas en el Código del Trabajo sobre término del Contrato de Trabajo.

Artículo N° 35°.- Se establece el siguiente procedimiento para la aplicación de sanciones y multas, que serán impuestas a los trabajadores, por infracciones a las obligaciones y prohibiciones indicadas en este reglamento, según la gravedad de las faltas:

- 1) Amonestación verbal
- 2) Amonestación escrita con copia a la carpeta personal

- 3) Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo

TÍTULO XVIII.- PROCEDIMIENTO INTERNO DE RECLAMOS

Artículo N° 36.- Todo trabajador tiene el derecho a formular, bajo su nombre y firma, los reclamos de cualquier naturaleza que desee presentar con relación a su desempeño laboral.

Artículo N° 37.- La Empresa dará respuesta formal por escrito a toda presentación que con relación a lo dispuesto por el presente título, formule un trabajador.

TÍTULO XIX.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDO EN LA LEY 16.744

Artículo N° 38.- A continuación se reproducen los siguientes artículos de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y de sus reglamentos, y el Decreto 101 relacionados con la evaluación de incapacidades producidas por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

A) Artículos pertinentes de la Ley 16.744:

"Artículo 63º: Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones se concederá o terminará el derecho a pago de las pensiones, o se aumentará o disminuirá su monto. La revisión podrá realizarse, también, a petición del interesado, en la forma que determina el Reglamento".

"Artículo 69º: Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral".

"Artículo 76º: La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, tendrán también, la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiese realizado la denuncia.

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud.

Los Organismos Administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento."

"Artículo 77º: Los afiliados o sus derecho - habientes, 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 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.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el servicio de correos."

"Artículo 79º: Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del Trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de quince años, contados desde que fue diagnosticada.

B) Artículos pertinentes del Decreto 101:

"Artículo 76º: Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

"Artículo 79º: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

"Artículo 80º: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

"Artículo 81º: El término de 90 días hábiles establecidos por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

"Artículo 90º: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395; y
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren 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 79º.

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso."

"Artículo 91º: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2 del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días

hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

“Artículo 92º: La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

“Artículo 93º: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3 del artículo 77 de la Ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo N° 39.- La Ley N° 19.394 (D.0.-21.06.95) ha incorporado a la Ley N° 16.744, un nuevo artículo que señala:

“Art.º 77 bis: "El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o reposo médico por parte de los Organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el Organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, La Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquellas al Organismo Administrador de la entidad que la solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en Unidades de Fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo.

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

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen

profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los intereses y reajustes respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso.

Si por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponda solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquellas.

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares".

TÍTULO XX.- DE LOS RIESGOS ESPECÍFICOS EN LAS INSTALACIONES; DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo N° 40°.- El Empleador deberá 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.

Artículo N° 41°.- La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores

Artículo N° 42°.- El empleador mantendrá los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

Artículo N° 43.- A continuación se indican algunos riesgos más comunes a que están expuestos los trabajadores y las respectivas medidas preventivas.

Oficina	
Riesgos	Medidas Preventivas
Desarrollar tendinitis por uso de teclados	Mantener una postura adecuada. Establecer periodos de descanso o pausa
Sufrir lesiones corto punzantes por uso de útiles de escritorio	Hacer uso de los materiales, elementos y útiles para el uso previsto.
Sufrir lesiones lumbares por postura	Diseño y distribución adecuado del puesto de trabajo, en especial asientos y superficies de trabajo.

Riesgos	Medidas Preventivas
Sufrir lesiones lumbares por sobre esfuerzo.	Adoptar una postura correcta al levantar carga. Utilizar elementos y medios mecánicos para movilizar carga.

	<p>Limitar la carga a las capacidades de la persona, las que en ningún caso superarán los 50 Kg. para los hombres, 20 Kg. para las mujeres y menores de 18 años.</p> <p>Las operaciones de carga y descarga manual están prohibidas para las mujeres embarazadas.</p>
Choque eléctrico.	<p>No intervenir equipos energizados, tableros ni instalaciones equipos o sistemas eléctricos del edificio.</p> <p>Verificar el estado de aislamiento de cables y conexiones eléctricas.</p>
Caídas a un mismo nivel.	<p>Mantener los lugares de trabajos ordenados, libres de obstáculos y con buena iluminación.</p> <p>No correr.</p>
Caídas a distinto nivel en escaleras.	<p>No transitar por las escaleras corriendo.</p> <p>Hacer uso de los pasamanos.</p> <p>Usar las escaleras sólo cuando exista iluminación suficiente.</p>
Incendio.	<p>Mantener los lugares de trabajos limpios y ordenados.</p> <p>Minimizar el almacenamiento de material combustible.</p> <p>No usar llamas abiertas dentro de las oficinas.</p> <p>En caso de incendio, actuar de acuerdo al plan de emergencia de la oficina.</p>
Terremoto.	<p>No almacenar elementos pesados en altura.</p> <p>Actuar de acuerdo al plan de emergencia de la oficina.</p>

TÍTULO XXI .- PROTECCIÓN CAPA DE OZONO

Artículo N° 44.- Normativa especial sobre la protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono.

Las disposiciones de este artículo apuntan a establecer los mecanismos de prevención y protección de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta.

En relación a la aplicación del artículo 19 de la ley No 20.096, para la protección de trabajadores ante la exposición a radiaciones UV, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones técnicas y recomendaciones que a continuación se indican:

Cuando se habla de radiación ultravioleta, frecuentemente se utiliza la siguiente clasificación:

<u>Clasificación</u>	<u>Rango</u>
UVA	315nm a 400nm
UVB	280nm a 315nm
UVC	180nm a 280nm.

La radiación solar nativa, tiene componentes en todas las longitudes de onda, pero las distintas capas atmosféricas sólo permiten que lleguen a la superficie del planeta radiaciones en el rango del UVA (90%) y UVB (10%) , por lo tanto, la radiación UVC es retenida por las capas atmosféricas y no inciden significativamente e nuestro medio ambiente.

Se debe considerar que un componente es la radiación que puede afectar a las personas de manera directa desde el sol y otra es la radiación dispersa generada por las nubes, el suelo, muros, cerros, etc.

Respecto a las medidas de protección se deben considerar los siguientes aspectos:

- 1) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- 2) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- 3) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 15 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- 4) Uso de anteojos con filtro ultravioleta.
- 5) Elección adecuada de la ropa de vestir para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojala de contextura de algodón y de colores claros, y
- 6) Uso de sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

.....

RECIBO

Trabajador, Sr.....

En conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente, declaro recibir en este acto gratuitamente un ejemplar impreso que contiene la el texto del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad para los trabajadores de La **Asociación Nacional de Armadores A.G.** el cual me comprometo acatar en todas sus partes.

Fecha.....Firma.....

Para el archivo de la Empresa.