



**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN  
HIGIENE Y SEGURIDAD**

**CONSTRUCTORA E INVERSIONES VITAL SPA**

**2023**

## ÍNDICE

<i>PREÁMBULO</i> .....	4
LIBRO I: NORMAS DE ORDEN .....	5
<i>TÍTULO I: DEL INGRESO</i> .....	5
<i>TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO</i> .....	6
<i>TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</i> .....	10
<i>TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO</i> .....	12
<i>TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO</i> .....	12
<i>TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO</i> .....	14
<i>TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA</i> .....	15
<i>TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS</i> .....	16
<i>TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL</i> .....	16
<i>TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS</i> .....	17
<i>TÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS</i> .....	26
<i>TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES</i> .....	26
<i>TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES</i> .....	28
<i>TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD</i>	33
<i>TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA</i> .....	35
<i>TÍTULO XVI: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL</i> .....	36
<i>TÍTULO XVII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL</i> .....	37
<i>TÍTULO XVIII: DE LAS OBLIGACIONES</i> .....	38
<i>TÍTULO XIX: DE LAS PROHIBICIONES</i> .....	42
<i>TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS</i> .....	45
<i>TÍTULO XXI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN</i> .....	46
<i>TÍTULO XXII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS</i> .....	47
LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD.	59

<i>TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD .....</i>	<i>60</i>
<i>TÍTULO XXIV: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR. ....</i>	<i>80</i>
<i>TÍTULO XXV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19.....</i>	<i>81</i>
<i>TÍTULO XXVI: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N.º 21.220 y Decreto N.º 18).....</i>	<i>85</i>
<i>TÍTULO XXVII: LEY DE LA SILLA .....</i>	<i>88</i>
<i>TÍTULO XXVIII: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL .....</i>	<i>89</i>
<i>TÍTULO XXIX: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO.....</i>	<i>90</i>
<i>TÍTULO XXX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA.....</i>	<i>90</i>
<i>TÍTULO XXXI: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR) ..</i>	<i>92</i>
<i>TÍTULO XXXII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE.....</i>	<i>93</i>
<i>TÍTULO XXXIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....</i>	<i>95</i>
<i>TÍTULO XXXIV: PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS - TMERT ....</i>	<i>96</i>
<i>TÍTULO XXXV: OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA .....</i>	<i>96</i>
<i>TÍTULO XXXVI: RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS .....</i>	<i>97</i>
<i>TÍTULO XXXVII: DE LAS SANCIONES.....</i>	<i>112</i>
<i>TÍTULO XXXVIII: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES.....</i>	<i>112</i>

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 4 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
---	---	--

## PREÁMBULO

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de **Constructora e Inversiones Vital SpA.**, se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley N.º 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo N.º 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153º del Código del Trabajo, establece que: “Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento”.

La Ley N.º 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67º, establece que: “Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan”.

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores y trabajadoras dependientes de **Constructora e Inversiones Vital SpA.**, en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

En caso de situaciones de riesgo sanitario o de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de La Empresa, esta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto, y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

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

El cumplimiento de este hará posible proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éstos con sus compañeros de labores.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 5 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
---	--	--

- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **LIBRO I: NORMAS DE ORDEN**

### **Artículo 1°: Definiciones**

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en **Constructora e Inversiones Vital SpA.** y por los cuales percibe una remuneración.
- Jefe directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora, y es quien deberá informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento a la implementación de las medidas correctivas.
- Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.
- Trabajo a distancia.** Es aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- Teletrabajo:** Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- Adolescente con edad para trabajar:** toda persona entre quince años y dieciocho años. Estas personas pueden ser contratadas para la prestación de sus servicios, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en el Código del Trabajo y Ley N.º 21.271
- Adolescente sin edad para trabajar:** toda persona que ha cumplido catorce años y que sea menor de quince años.
- Niño o niña:** toda persona que no ha cumplido catorce años.

## **TÍTULO I: DEL INGRESO**

**Artículo 2°:** Las personas a quienes **Constructora e Inversiones Vital SpA.**, acepte en calidad de trabajadores y trabajadoras deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que a continuación se señalan:

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA**

- a) Cédula de Identidad.
- b) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- c) Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d) Certificado de salud.
- e) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.

- f) Certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos.
- g) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- h) Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
- i) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo.
- j) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores y trabajadoras acogidos a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
- k) Las restantes exigencias que determine departamento de recursos humanos para acceder al cargo al cual postula.

### **TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS**

El trabajador o trabajadora extranjero sólo podrá iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visación de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros conforme a la legislación vigente. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporaria.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).

**Artículo 3°:** Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N° 1 del Código del Trabajo.

**Artículo 4°:** Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora haya indicado en su solicitud de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

### **TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 5°:** Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1°, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador o trabajadora, deberá celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.**

El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: original empleador, 1ª copia trabajador o trabajadora, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

La Empresa deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 7 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
---	---	---

asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

**Artículo 6°:** En el caso de contratar a un adolescente con edad para trabajar (menores de 18 años y mayores de 15) se deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Que los servicios que sean prestados por este adolescente sean de aquellos que puedan ser calificados como trabajo adolescente protegido, entendiéndose como tal, aquel que no sea considerado trabajo peligroso, y que, por la naturaleza, no perjudique su asistencia regular a clases y/o su participación en programas de orientación o formación profesional, según corresponda. Se considera trabajo peligroso aquel trabajo realizado por niños, niñas y adolescentes que participan en cualquier actividad u ocupación que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe o afecte su salud, seguridad o desarrollo físico y/o psicológico.

b) Contar con autorización por escrito del padre, madre o de ambos que tengan el cuidado personal; o a falta de ellos, de quien tenga el cuidado personal; a falta de estos, de quien tenga la representación legal del adolescente con edad para trabajar; o a falta de los anteriores, del Inspector del Trabajo respectivo, quien requerirá informe sobre la conveniencia de la misma a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa de la niñez que corresponda.

c) Acreditar, mediante Certificado de Licencia de Enseñanza Media, haber concluido su Educación Media o encontrarse cursando esta o la Educación Básica acreditando su calidad de alumno regular, mediante certificado vigente para el respectivo año académico emitido por la respectiva institución educacional, actualizando dicho certificado cada seis meses, debiendo anexarse al contrato de trabajo.

d) Garantizar siempre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como los mismos derechos de alimentación y transporte a que accedan los demás trabajadores y trabajadoras, según corresponda.

e) La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar no podrá ser superior a treinta horas semanales, distribuidas en un máximo de seis horas diarias en el año escolar y hasta ocho horas diarias durante la interrupción del año escolar y en el período de vacaciones, de conformidad con lo dispuesto en la normativa del Ministerio de Educación que fije normas generales sobre calendario escolar. En todo caso, durante el año escolar, la suma total del tiempo diario destinado a actividades educativas y jornada de trabajo no podrá ser superior a doce horas. En ningún caso será procedente el trabajo en jornada extraordinaria

Queda prohibido a los adolescentes con edad para trabajar realizar labores en horario nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual no puede trabajar de noche será de trece horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las veintiuna y las ocho horas

f) Informar por parte de La Empresa a la Oficina Local de la Niñez o al órgano de protección administrativa

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 8 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
---	--	--

de la niñez que corresponda de la contratación respectiva, dejando constancia del cumplimiento de los requisitos legales.

**Artículo 7°:** Los niños, niñas, adolescentes sin edad para trabajar y adolescentes con edad para trabajar:

- No serán admitidos en trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

A su vez se deberá costear o proveer el traslado y alimentación en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.

**Artículo 8°:** El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador o trabajadora.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa y el trabajador o trabajadora.
- h) Para trabajadores y trabajadoras extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:

- Lugar y fecha de expedición.
- Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)
- Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio del trabajador o trabajadora.
- Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
- Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo). Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
- Duración del contrato y fecha de inicio de actividades.

Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:

- Cláusula de vigencia.
- Cláusula de viaje.
- Cláusula de régimen previsional.
- Cláusula de impuesto a la renta.

El contrato de trabajo de trabajadores o trabajadoras extranjeros deberá legalizarse ante Notario Público. La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 9 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
---	--	--

La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

**Artículo 9°:** Para los o las trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador o la trabajadora elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará La Empresa respecto de los servicios convenidos con el trabajador o la trabajadora.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador o la trabajadora a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

**Artículo 10°:** Para el caso de Contratos de Trabajo de Aprendizaje, entendiéndose por tal como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida; se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años.

**Artículo 11°:** La Empresa promoverá al interior de sus obras el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 10 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

**Artículo 12°:** Si durante el período de embarazo la autoridad declarara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, La Empresa deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

### **TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 13°:** (*Artículo 159° del Código del Trabajo*) El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador o trabajadora, dando aviso con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador o trabajadora.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador o trabajadora que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

El hecho de continuar el trabajador o trabajadora prestando servicios con conocimiento de La Empresa después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

**Artículo 14°:** (*Artículo 160 del Código del Trabajo*) El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando La Empresa le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1) Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
  - a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
  - b) Conductas de acoso sexual.
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra de La Empresa o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la misma empresa.
  - d) Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora al empleador.
  - e) Conducta inmoral del trabajador o trabajadora que afecte a La empresa donde se desempeña.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 11 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

- f) Conductas de acoso laboral.
- 2) Negociaciones que ejecute el trabajador o trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
  - 3) No concurrencia del trabajador o trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
  - 4) Abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal:
    - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso entregado por la jefatura directa y la administración del centro de trabajo.
    - b) La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
  - 5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
  - 6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
  - 7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Artículo 15°:** (*Artículo 161, párrafo primero, Código del Trabajo*) Poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de La Empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso de que el trabajador o trabajadora considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

(*Artículo 163 bis, Código del Trabajo*). El contrato de trabajo terminará en caso de que La Empresa fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

El despido indirecto o auto despido es el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación del mismo contempladas en el Código del Trabajo.

(*Artículo 177 del Código del Trabajo*) El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y el encargado de recursos humanos, o que no fuere ratificado por el trabajador o trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 12 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por La Empresa y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

**Artículo 16°:** A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, La Empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo que el trabajador o trabajadora realizó. La Empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

#### **TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Artículo 17°:** Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de La Empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

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

**Artículo 18°:** En el caso de los trabajadores y trabajadoras sujetos a fuero laboral, La Empresa no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del Art. 159 y en las causales del Art. 160 del Código del Trabajo. *(Art. 174 del Código del Trabajo)*

#### **TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA DE TRABAJO**

##### **JORNADA ORDINARIA**

**Artículo 19°:** La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal.

El personal de oficina central ejecutará sus labores de lunes a viernes de 08:30 horas a 18:30 Horas, con el tiempo entremedio para descanso o colación, de 1 hora, no imputable a la jornada de trabajo.

El personal de obra o asignado a funciones en terreno ejecutará sus labores de lunes a viernes de 08:00 horas a 18:00 Horas, con el tiempo entremedio para descanso o colación, de 1 hora, no imputable a la jornada de trabajo.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 13 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

La Empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores y trabajadoras, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a La Empresa.

**Artículo 20°:** El trabajador o trabajadora no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

**Artículo 21°:** El lapso destinado a colación deberá registrarse en los correspondientes registros de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

**Artículo 22°:** Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en libro de asistencia o sistema biométrico u otro instrumento de registro que hubiese definido La Empresa.

De igual manera toda entrada y salida del personal se controlará y registrará a través del sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador o trabajadora.

**Artículo 23°:** La jornada laboral del adolescente con edad para trabajar quedará sujeta a las limitaciones establecidas en la Ley N.º 21.271 y conforme a lo prescrito en el artículo N.º 6 de este Reglamento.

**Artículo 24°:** La Empresa podrá pactar con el trabajador o trabajadora, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N.º 21.220, dejándolo estipulado en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador o trabajadora, en especial, respecto a su remuneración.

**Artículo 25°:** La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador o trabajadora a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador o trabajadora quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 14 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

artículo 22.

Tratándose de trabajadores y trabajadoras a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, La Empresa deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso La Empresa podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores y trabajadoras.

### **TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA**

**Artículo 26°:** Estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores o trabajadoras que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con el Código del Trabajo para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos.

**Artículo 27°:** Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del trabajador o trabajadora exceptuado de limitación de jornada. Estos trabajadores o trabajadoras no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en La Empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

**Artículo 28°:** Los trabajadores o trabajadoras a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, La Empresa debe respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Igualmente, en ningún caso La Empresa podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

### **JORNADA PARCIAL**

**Artículo 29°:** Los trabajadores o trabajadoras que fuesen contratados por La Empresa con jornada a tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

## **TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO**

**Artículo 30°:** Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 14 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 15 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador o trabajadora, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo para atender necesidades o situaciones temporales de La Empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de La Empresa y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo.

**Artículo 31°:** Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

**Artículo 32°:** La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador.

## **TÍTULO VII: REGISTRO DE ASISTENCIA**

**Artículo 33°:** Para los efectos de controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores y trabajadoras, se llevará un registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador o trabajadora utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

La Empresa es quien administra el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador o trabajadora, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control.

Las anotaciones o registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador o trabajadora.

**Artículo 34°:** También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 16 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

Los permisos por asuntos particulares deberán ser solicitados por escrito y con la debida anticipación ante el jefe respectivo.

**Artículo 35°:** El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de La Empresa con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

## **TÍTULO VIII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS**

**Artículo 36°:** Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores y trabajadoras de La Empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar La Empresa exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingo y festivos.

No obstante, en las faenas apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornadas de trabajo y otras de descanso del personal, los que serán publicados mediante carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los Art. 38 y 39 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

### **Artículo 37°: Feriados obligatorios e irrenunciables**

Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables.

## **TÍTULO IX: DEL FERIADO ANUAL**

**Artículo 38°:** Los trabajadores y trabajadoras con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Código del Trabajo.

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores y trabajadoras sujetos

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 17 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores y trabajadoras con remuneraciones variables. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

**Artículo 39°:** Todo trabajador o trabajadora con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.  
Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

**Artículo 40°:** El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

**Artículo 41°:** Solo si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, La Empresa deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador o trabajadora cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

## **TÍTULO X: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS**

### **DE LAS LICENCIAS MÉDICAS**

**Artículo 42°:** La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo avisará a La Empresa, personalmente o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de recursos humanos la licencia médica respectiva.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 18 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

El plazo legal para la de presentación de una licencia médica a la Empresa es de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica

La Empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al trabajador o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, La Empresa podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si el trabajador o trabajadora es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

### **LICENCIAS MÉDICAS POR ESTADO GRAVE DE SALUD DE MENORES DE 18 AÑOS.**

**Artículo 43°:** Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA).

También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

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

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

### **LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL**

**Artículo 44°:** Los trabajadores que se encuentren haciendo uso del permiso postnatal parental (artículo 197 bis del Código del Trabajo) y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 19 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, tendrán derecho, luego del término del mencionado permiso, a una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para el cuidado del niño o niña causantes del permiso postnatal parental. Asimismo, podrán acceder a esta licencia aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la ley N.º 21.247. Esta licencia se otorgará por jornada completa, se extenderá por un período de 30 días, pudiendo renovarse por el mismo periodo un máximo de dos veces, debiendo ser continuos entre sí, mientras se mantengan vigentes el estado de catástrofe.

En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.

Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.

Durante el periodo de esta licencia el trabajador gozará de un subsidio, cuyo monto diario será el mismo que percibía por causa del permiso postnatal parental considerando jornada completa, independiente que el trabajador se hubiere reincorporado a sus labores por la mitad de su jornada.

Los trabajadores que hagan uso de esta licencia médica tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo, por el período de extensión equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá una vez terminado el período de fuero anterior.

**Artículo 45°:** Asimismo, mientras permanezca suspendido el funcionamiento de establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la enfermedad denominada COVID-19, al cual asistiría el respectivo niño o niña, los trabajadores y trabajadoras afiliados al seguro de desempleo de la ley N.º 19.728, que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no estén comprendidos en el artículo precedente, tendrán derecho a suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para acceder a las prestaciones establecidas en el Título I de la ley N.º 21.227 y en tanto dicha normativa esté vigente. En el evento de que el trabajador tenga al cuidado personal de más de un niño o niña, la suspensión por motivos de cuidado subsistirá mientras se encuentre suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna de cualquiera de ellos, en los términos señalados en este inciso. Para hacer efectiva la suspensión por motivos de cuidado, el trabajador deberá comunicar al empleador por escrito, preferentemente por medios electrónicos, que hará uso del derecho conferido en el inciso anterior, acompañando los siguientes documentos: (i) copia del certificado de nacimiento del o los niños o niñas o copia de la libreta de familia; (ii) una declaración jurada simple que dé cuenta que se encuentra en las circunstancias descritas en el inciso anterior, declarando asimismo, ser la única persona del hogar que se está acogiendo a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo bajo las disposiciones de esta ley y de la ley N.º 21.227; (iii) la fecha de inicio de la suspensión; (iv) la información necesaria para recibir el pago de las prestaciones a que se refiere el inciso primero; y (v) en el caso de que el trabajador no sea el padre o madre, copia simple de la

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 20 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

sentencia judicial que le confiere el cuidado personal de uno o más niños o niñas.

Por otra parte, durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N.º 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y en el tiempo que fuere prorrogado, los trabajadores que hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales establecidas en el Título I de esa ley podrán suspender los efectos de sus contratos de trabajo de conformidad a lo establecido en este artículo, en cuyo caso, excepcionalmente, tendrán derecho a percibir, hasta por los tres primeros meses de vigencia de dicha suspensión, una prestación mensual equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos.

El bono al que se refiere este inciso no será imponible ni tributable. El pago de las cotizaciones previsionales que correspondan será de cargo de la respectiva institución empleadora, calculadas sobre el monto del bono que le corresponda en el mes respectivo.

Los trabajadores y trabajadoras que hagan uso de la suspensión regulada por el inciso séptimo del artículo 4 de la Ley 21.247, tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de suspensión o permiso, y registrará inmediatamente una vez terminado el período de fuero extendido por la licencia médica preventiva parental que se hubiere utilizado en virtud del artículo 2º bis de la ley N.º 21.247.

**Artículo 46º:** Los trabajadores y trabajadoras que hayan suspendido los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, en virtud del Título II de la Ley 21.247, podrán, a su mera voluntad, dejar sin efecto dicha suspensión, debiendo dar aviso al empleador por escrito y preferentemente por medios electrónicos, con cinco días hábiles de anticipación a su reincorporación.

## **DE LOS PERMISOS.**

### **POR SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO**

**Artículo 47º:** Los trabajadores que salgan a cumplir con el servicio militar obligatorio o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

### **POR MATERNIDAD**

**Artículo 48º:** Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 21 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a La Empresa la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud

En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

### **PERMISO POSTNATAL PARENTAL**

**Artículo 49°:** La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá avisar a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. La Empresa estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa de La Empresa a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

### **OTROS BENEFICIOS VINCULADOS A LA MATERNIDAD**

**Artículo 50°:** De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna

las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más trabajadores. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por La Empresa, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

**Artículo 51°:** Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

#### **POR NACIMIENTO DE UN HIJO.**

**Artículo 52°:** El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco<sup>1</sup> días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

#### **POR ALIMENTACIÓN DE HIJOS (AS) MENORES DE DOS AÑOS.**

**Artículo 53°:** Las trabajadoras tendrán derecho a disponer a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de su jornada.

En caso de que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

#### **POR ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR DE UN AÑO**

**Artículo 54°:** Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean

---

<sup>1</sup> Cuatro días adicionados por ley N° 20.047, más un día señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 23 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

### **POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE DE HIJO MENOR DE 18 AÑOS**

**Artículo 55°:** Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, por el número de horas equivalente a 10 horas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención el niño o niña. Código del Trabajo (Art. 199 bis).

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso en los términos que el padre o la madre. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código del trabajo.

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6º de la ley N.º 20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 24 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

médico.

**Artículo 56°:** Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

### **POR FALLECIMIENTO**

**Artículo 57°:** De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 66), en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador o trabajadora tiene 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 o trabajadora.

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

El trabajador o trabajadora al que se refiere el inciso primero de este artículo gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

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

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

### **POR MATRIMONIO O ACUERDO DE UNIÓN CIVIL (AUC)**

**Artículo 58°:** Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador o trabajadora deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

### **POR CONTROLES PREVENTIVOS DE SALUD**

**Artículo 59°:** *(Artículo 66 bis del Código del Trabajo)* Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el párrafo 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 y trabajadoras deberán dar 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 y trabajadoras 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.

Si los trabajadores o trabajadoras estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

### **PERMISO LABORAL PARA QUE TODO TRABAJADOR PUEDA SER VACUNADO**

**Artículo 60°:** *(Artículo 66 ter del Código del Trabajo)* En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

### **PERMISO PARA VOLUNTARIOS DEL CUERPO DE BOMBEROS.**

**Artículo 61°:** *(Artículo 66 quáter del Código del Trabajo)* Los trabajadores y trabajadoras dependientes regidos por el Código del Trabajo y que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

El tiempo que estos trabajadores y trabajadoras destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. La Empresa no podrá, en ningún caso, calificar

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 26 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

La Empresa podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo.

## **TÍTULO XI: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 62°:** Los reclamos, peticiones e informaciones individuales serán formulados por el trabajador o trabajadora, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal, si lo hubiere, o de un director del sindicato de La Empresa a que los trabajadores o trabajadoras estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una delegación formada por cinco trabajadores o trabajadoras designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años y ocupados desde hace un año en La Empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por La Empresa, a través de su departamento de Recursos Humanos, dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

## **TÍTULO XII: DE LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 63°:** Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora por la ejecución de las labores para las cuales ha sido contratado.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, viáticos, prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo

**Artículo 64°:** Constituyen remuneración (*Art. 42 del Código del Trabajo*), entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 27 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que La Empresa efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que La Empresa beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

**Artículo 65°:** Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

**Artículo 66°:** La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador o trabajadora preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador o trabajadora, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán dentro de los (últimos o primeros) cinco días de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

**Artículo 67°:** Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Solo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

**Artículo 68°:** La Empresa deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador o trabajadora, La Empresa deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.

**Artículo 69°:** Junto con el pago de las remuneraciones, La Empresa entregará al trabajador o trabajadora

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 28 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el trabajador o trabajadora objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Remuneraciones, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

### **TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES**

**Artículo 70°:** La Empresa **Constructora e Inversiones Vital SpA.** cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

#### **DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS**

**Artículo 71°:** Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Gerencia de Recursos humanos, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en La Empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Gerencia de Recursos Humanos designará a un trabajador o trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas jefaturas de La Empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia de Recursos Humanos y a la o los denunciantes.

La Gerencia de Recursos Humanos, estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 29 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

**Artículo 72°:** Los cargos que se consideran al interior de la organización, son lo que se detallan a continuación. Las descripciones están redactadas en género masculino por ser de general aplicación, pero debe entenderse que ellas se aplican tanto a hombres como a mujeres.

Nombre Cargo	Funciones técnicas	Requisitos
<b>Administrador de Obra</b>	Es el responsable de la gestión y ejecución total de la obra que tiene a cargo, velando por el cumplimiento del contrato y de las políticas de la empresa en tema Calidad, Prevención de Riesgos, Financiera y de plazos, además de ser el nexo directo con el mandante.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Civil o Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
<b>Administrativo de Obra</b>	Es responsable de llevar toda el área administrativa de las obras, en cuanto a contratación y normas laborales del personal contratado por faena.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios de contabilidad o administración de empresas.
<b>Albañil</b>	El albañil realiza distinto tipo de tareas, todas relacionadas con preparación y colocación de hormigones y morteros, donde sus tareas se relacionan con el uso de cemento, áridos y agua.	De preferencia tener 8° básico y cursos del área de construcción.
<b>Analista Estudio de Proyectos</b>	Es responsable de ubicar y realizar las tareas asignadas por el jefe de Estudio Proyectos.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios a nivel universitario de construcción o diseño.
<b>Asistente Operaciones Inmobiliaria</b>	Es responsable de llevar toda el área administrativa asociadas a la inmobiliaria, especialmente otorgar soporte al área de ventas.	Técnico Administrativo en Administración de empresas o con al menos 5 años apoyando procesos administrativos de ventas inmobiliarias.
<b>Asistente Administrativo</b>	Es responsable de apoyar al Jefe de Personal o al Administrativo de Obra en las funciones administrativas del área.	Enseñanza media completa, de preferencia tener estudios de contabilidad o administración de empresas u otros estudios o capacitaciones asociadas a recursos humanos.
<b>Banderero</b>	El banderero realiza tareas de control de tránsito cuando se realizan faenas de construcción o mantención caminera. Como señalero, indica las maniobras a maquinaria en movimiento en los puntos ciegos que tiene el operador desde la cabina, así como apoyo a las maniobras de grúas torre y en la supervisión del estrobo de las cargas.	De preferencia tener 8° básico y capacitación sobre banderero o de las áreas de construcción.
<b>Bodeguero</b>	Es responsable de supervisar el ingreso de materiales a bodega y mantener su control	Enseñanza básica completa, de preferencia tener 8° básico y cursos del área de construcción.
<b>Capataz</b>	Es responsable de gestionar la ejecución de las tareas asignadas por el jefe de Obra o jefe de Terreno, supervisando su correcta ejecución, además de los recursos necesarios para realizar dichas actividades.	Enseñanza básica completa, de preferencia tener 8° básico y cursos del área de construcción. De preferencia Ingeniero o Constructor, experiencia como profesional de obra 1 año.

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN  
HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Código: RIOSH  
Fecha: Febrero 2023**

<b>Carpintero de Obra Gruesa</b>	El carpintero de obra gruesa realiza tareas relacionadas con reparación y colocación de moldajes de distinto tipo, sean estos de madera o industrializados. Además, prepara y monta andamios y carreras para hormigonar, construye mesones de trabajo, escalas, caballetes, construye envigados, pisos, tabiques, cielos y techumbres, colocando los revestimientos que correspondan.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para carpintería de obra gruesa.
<b>Carpintero Terminaciones</b>	El carpintero de terminaciones realiza tareas relacionadas con preparación, colocación y tratamiento de maderas de distinto tipo, ya sean en bruto, elaboradas o planchas de madera reconstituida o la colocación de revestimientos, con el fin de ejecutar todo tipo de terminaciones de una obra	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para carpintería de terminaciones.
<b>Concretero</b>	El concretero realiza actividades relacionadas con preparación y colocación de hormigón, donde sus tareas se relacionan con el uso de cemento, áridos y agua.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para el concretero.
<b>Contador</b>	Asegurar que la contabilidad de la empresa se encuentre al día y además de asegurar el cumplimiento de las obligaciones tributarias en forma oportuna	Enseñanza media completa, de preferencia tener estudios como Contador Auditor o Contador General o Técnico en Auditoria o estudios en el área de contabilidad o administración de empresas. Se sugiere tener conocimiento a nivel usuario de Office, principalmente Excel, Word, Internet y algún sistema contable (SoGland).
<b>Contralor</b>	Es responsable de supervisar y controlar todas las operaciones de la empresa, tanto contables como tributarias, estableciendo los mecanismos de control a fin de minimizar los riesgos.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como en el área de comercialización y finanzas.
<b>Coordinador de Calidad</b>	Implementar y mantener a nivel de toda la organización (empresa) un Sistema de Gestión de Calidad, basado en la norma internacional ISO 9001:2008, además de verificar la correcta implementación de la normativa correspondiente.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Civil o Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
<b>Electricista</b>	El electricista ejecuta todo tipo de instalaciones eléctricas, de alumbrado o fuerza y realiza su mantención.	De preferencia tener 8° básico y Cursos de Electricidad o Charlas de Construcción específicas para electricista.
<b>Encargado de Adquisiciones</b>	Es responsable de gestionar las cotizaciones, cuadros comparativos y órdenes de compra de los materiales a usar, además de la coordinación del despacho de los insumos adquiridos a obras.	Enseñanza media completa.
<b>Encargado de Calidad Obra.</b>	Es responsable de desarrollar, implementar, coordinar y controlar el cumplimiento del Plan de Calidad de Obra, además de planificar y controlar el Plan de Ensayes de la obra.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Civil o Constructor Civil o Ingeniero Constructor o Técnico en construcción o estudios del área.
<b>Encargado de Proveedores</b>	Asegurar en forma oportuna y correcta el ingreso al sistema contable y el pago de facturas, notas de crédito, notas de débito y otros documentos a proveedores.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Contador general nivel secundario o Técnico administrativo o contable o contador auditor o estudios relacionados en el área de contabilidad o administración.
<b>Enfierrador</b>	El enfierrador realiza tareas relacionadas con preparación y colocación de fierro de construcción en estructuras de hormigón armado.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Enfierrador.

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN  
HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Código: RIOSH  
Fecha: Febrero 2023**

<b>Experto en Prevención de Riesgos Obra.</b>	Es responsable de velar por todos los puntos que tienen relación con la Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional en la obra asignada.	Estudios de Técnico o Ingeniero en Prevención de Riesgos, con registro Carnet SEREMI de Salud al día.
<b>Gerente General</b>	Es responsable de supervisar todas las tareas y cargos de la compañía, asegurando el cumplimiento del plan estratégico de la compañía.	Profesional, de preferencia Ingeniero Civil con al menos 5 años de experiencia en Obras y análisis financiero de proyectos. Dominio de legislación asociada a la industria, tanto laboral como tributaria.
<b>Gerente de Administración y Finanzas</b>	Es responsable de supervisar todas las tareas y cargos del área, además de mantener las finanzas, contabilidad y el cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales y legales vigentes.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Comercial o Ingeniero Civil Industrial o Contador Auditor. Conocimiento a nivel usuario de Office, principalmente Excel y Word, además de conocimientos básicos de legislación contable y tributaria.
<b>Gerente de Recursos Humanos</b>	Responsable de asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente en todas las obras y oficinas de la compañía	Profesional con dominio de normativa laboral y prácticas de RRHH, con al menos 5 años de experiencia.
<b>Gerente de Operaciones.</b>	Es responsable de supervisar la correcta ejecución y maximización de las utilidades de las obras, mejorando la eficiencia de todos los procesos involucrados, apoyado por los Administradores de Contrato y todo el personal bajo su cargo, además recomienda y aconseja a la Gerencia General en temas relacionados a su área.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Civil o Constructor Civil o Ingeniero Constructor.
<b>Gerente de Inmobiliaria</b>	Es responsable de supervisar la correcta ejecución y maximización de las utilidades derivadas de las ventas de proyectos inmobiliarios y por la compra de terrenos para futuros proyectos. Además, recomienda y aconseja a la Gerencia General en temas relacionados a su área	Ingeniero Civil, Constructor Civil o carrera similar con al menos 10 años de experiencia en venta y gestión de grandes proyectos inmobiliarios.
<b>Instalador Sanitario Edificación</b>	El instalador sanitario ejecuta todo tipo de instalaciones de agua potable y alcantarillado domiciliario, con distinto tipo de materiales.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Instalador Sanitaria Edificación.
<b>Instalador Sanitario Urbanización</b>	El instalador sanitario ejecuta todo tipo de instalaciones de agua potable y alcantarillado público, con distinto tipo de materiales.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Instalador Sanitaria Urbanización.
<b>Subgerente de Prevención de Riesgos</b>	Es responsable de velar por todos los puntos que tienen relación con la Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional de la empresa, tanto en oficina central como en obras.	Estudios Ingeniero en Prevención de Riesgos, con registro Carnet SEREMI de Salud al día.
<b>Jefe de Estudio de Propuesta.</b>	Es responsable de buscar y presentar propuestas para su aprobación por la gerencia, además de coordinar su estudio y presentación final. Prestar ayuda en aspectos técnicos, logísticos para resolución de problemas de obras y gerencia de operaciones, solicitados por ella.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniería Ejecución en Geomensura o ingeniería Civil o Construcción Civil o conocimientos nivel usuario de AutoCAD, Presto, Office, principalmente en Project, Excel y Word.
<b>Jefe de Obra</b>	Organiza en terreno las distintas actividades diarias de la obra, asegurando que estas se ajusten al plan definido por el Administrador de Obra.	Deseable enseñanza media completa. Al menos 5 años de experiencia en obras de construcción, sean de edificación o infraestructura.

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN  
HIGIENE Y SEGURIDAD**

**Código: RIOSH  
Fecha: Febrero 2023**

<b>Jefe de Personal</b>	Es responsable de asegurar el cumplimiento oportuno de las obligaciones	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Contador general nivel secundario, Técnico administrativo o contable, contador auditor y otras carreras relacionadas al área de Recursos Humanos.
<b>Jefe de Venta</b>	Es responsable de asegurar el cumplimiento del plan de ventas, dirigir a los vendedores, definir estrategias de marketing y preparar las salas de venta. Adicionalmente debe promover nuevos negocios y buscar soportes estratégicos para que estos se desarrollen.	Ingeniero Civil, Constructor Civil o carrera similar, con al menos 5 años de experiencia en dirección y coordinación de ventas inmobiliarias.
<b>Jefe de Post Venta Edificación</b>	Es responsable de coordinar, supervisar y chequear la correcta resolución de los reclamos de los clientes realizados en las edificaciones en periodo de post venta por la empresa.	Enseñanza media completa, de preferencia tener estudios de Arquitectura o Ingeniería Civil o Construcción Civil o Ingeniero Constructor u Técnico en algunas de estas áreas.
<b>Jefe de Terreno</b>	Es responsable de coordinar la ejecución de la obra, en sus diferentes especialidades traspasando la programación general, de manera de asegurar el cumplimiento de los objetivos de plazos, costos y calidad de la obra.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Civil o Constructor Civil o Ingeniero Constructor o Técnico en Construcción.
<b>Jornal</b>	El jornalero realiza tareas de apoyo a las distintas actividades que se ejecutan en una obra.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Jornal.
<b>Oficina Técnica de Obra.</b>	Es responsable coordinar, gestionar y ejecutar el control de costos y avances de la obra, así como los ensayos y controles de calidad definidos en Plan de Calidad de la obra y solicitados por el cliente, cubicaciones y confección de diferentes informes necesarios para el avance de la obra.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios como Ingeniero Civil o Constructor Civil o Ingeniero Constructor o Técnico en Construcción.
<b>Operador Electro Martillo o Cango</b>	El electro martillo es una herramienta eléctrica, usada para picar o demoler elementos de hormigón, asfalto o similares. Debe demoler elementos verticales.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Operador Cango.
<b>Operador Elevador</b>	El elevador de plataforma es un equipo eléctrico, usado sólo para izar materiales a distintos niveles.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Operador Elevador Plataforma Eléctrica y/o Montacarga.
<b>Plataforma Eléctrica</b>		
<b>Operador Esmeril Angular</b>	El esmeril angular es una herramienta eléctrica, usada para cortar o desbastar distinto tipo de materiales por medio de la rotación de un disco abrasivo, por ejemplo, perfiles estructurales, cerámicos, hormigón, etc..	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Operador Esmeril Angular.
<b>Pavimentador</b>	El pavimentador realiza distintos tipos de tareas relacionadas con la pavimentación de calles o caminos y sus terminaciones.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Pavimentador.
<b>Pintor</b>	El pintor realiza tareas relacionadas con la preparación y colocación con variados sistemas, de distinto tipo de pinturas y revestimientos.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Pintor.
<b>Recepcionista</b>	Es responsable de atender en primera instancia y derivar tanto los llamados telefónicos como a las personas en oficina central, además de recibir y distribuir la correspondencia.	Enseñanza media completa, de preferencia tener conocimientos de secretariado o contabilidad a nivel secundario.
		Conocimientos a nivel usuario de Office, principalmente Excel, Word, e Internet.
<b>Supervisor de Post Venta</b>	Es responsable de coordinar y supervisar la correcta ejecución de los trabajos de reparaciones correspondientes a posventa a cargo de la empresa.	Enseñanza media completa, de preferencia tener estudios Técnico en construcción.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 33 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

<b>Soldador</b>	El soldador realiza tareas relacionadas con corte y unión de fierro, por medio de soldadura al arco u equipos de oxi- acetileno.	De preferencia tener 8° básico y Charlas de Construcción específicas para Soldador.
<b>Tesorero</b>	Es responsable de la emisión y control de cheques, además de emisión de facturas y análisis de cuentas.	Enseñanza media completa, de preferencia tener estudios en área de contabilidad o Administración de empresas. Conocimientos nivel usuario de Office, Excel, Word, Internet.
<b>Topógrafo</b>	Es responsable de realizar el replanteo y topografía general y de detalle del proyecto en ejecución.	Enseñanza media completa, de preferencia tener Estudios Técnico topográfico.
<b>Trazador</b>	Es responsable del trazado inicial y de detalle en las distintas etapas de avance de la obra.	Estudios 8° básico y de preferencia cursos de interpretación de planos.
<b>Visitador</b>	Supervisar el correcto trabajo de los profesionales Administradores de obra, controlando y colaborando en el cumplimiento de sus obligaciones Promover y supervisar el sistema de Gestión de calidad y la prevención de riesgos en terreno.	Constructor Civil o Ingeniero Constructor

#### **TÍTULO XIV: DERECHO A LA IGUALDAD DE**

#### **OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 73°:** Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en La Empresa y en la prevención de conductas de acoso.

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

Para este caso se implementará lo siguiente:

- a) Incorporar como valores y cultura de La Empresa, la integración e inclusión.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.
- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de La Empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e) Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 34 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

- g) Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

**Artículo 74°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

#### **DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 75°:** Se entenderá por persona con discapacidad aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial de carácter temporal o permanente al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Una persona asignataria de pensión de invalidez es aquella que, sin estar en edad para obtener una pensión de vejez, recibe una pensión de cualquier régimen previsional a consecuencia de una enfermedad, accidente o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales que causen una disminución permanente de su capacidad de trabajo

Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores. Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.

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

En estos casos, al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, debiendo contar con la certificación correspondiente otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (LEY N.º 20.267, y Ley 21.275).

La Empresa debe promover políticas en materias de inclusión, y elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación a su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral. Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deben considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad a que se refiere la Ley N.º 20.422, y los principios generales contenidos en la normativa vigente sobre la materia.

Si La Empresa, por razones fundadas, no pudiese cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 35 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla La Empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

### **TÍTULO XV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

**Artículo 76°:** Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 36 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

## **TÍTULO XVI: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL**

### **DEFINICIÓN:**

**Artículo 77°:** 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.

Las conductas de acoso sexual pueden ser vertical (entre jefatura y subalterno o viceversa) o entre pares. Se deben estipular las normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores y trabajadoras.

Serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a. Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador(a), palmadas en el cuerpo, etc.
- b. Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c. Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

### **PROCEDIMIENTO, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL**

**Artículo 78°:** En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Gerente de Recursos Humanos o al Gerente General o a la respectiva Inspección del Trabajo.

**Artículo 79°:** La denuncia deberá contener:

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

Recibida la denuncia, La Empresa, a través de la Gerencia de Recursos Humanos o de quien designe la

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 37 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

Gerencia General, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

**Artículo 80°:** La Empresa generará una investigación interna de los hechos o, en el plazo de cinco días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la 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.

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

**Artículo 81°:** En conformidad al mérito del informe, La Empresa dentro de los quince días contados desde la recepción de este deberá, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N.º 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

## **TÍTULO XVII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL**

### **DEFINICIÓN:**

**Artículo 82°:** Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, **el acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por La Empresa o miembros de la jefatura de La Empresa o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

### **MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL**

**Artículo 83°:** El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando La Empresa le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral.

**Artículo 84°:** (*Artículo 171 del Código del Trabajo*) Si quien incurriere en las causales de los números (\*) 1,

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 38 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

5 o 7 del artículo 160 (C. del T.) fuere el empleador, el trabajador o trabajadora podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo, según corresponda.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual y f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 (C. del T.), el trabajador o trabajadora afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

El trabajador o trabajadora deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo en la forma y oportunidad allí señalados:

- Deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.
- Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador o trabajadora.
- Deberá enviarse copia a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador o trabajadora, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

**Artículo 85°:** Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

### **LLAMADO A LA COLABORACIÓN**

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado

### **TÍTULO XVIII: DE LAS OBLIGACIONES**

**Artículo 86°:** Los trabajadores o trabajadoras de **Constructora e Inversiones Vital SpA.** están obligados a

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 39 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- Se considera falta grave que un trabajador o trabajadora realice marcaje o firme libros de asistencia en nombre de otras personas.
- Iniciar la jornada diaria de trabajo a la hora definida en su contrato y permanecer en su lugar de trabajo hasta el término de la jornada.
- Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en La Empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
- Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
- Usar los elementos de protección personal y vestuario que La Empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
- Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en La Empresa.
- Tomar conocimiento de la Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas con relación a acciones vinculadas a su atención en salud.
- Llegar con absoluta puntualidad a la hora de inicio de labores fijada en el contrato de trabajo, encontrándose en condiciones de iniciar desde ese instante sus labores. Si el Trabajador se atrasara más de cinco minutos, La Empresa se reserva el derecho de descontarle proporcionalmente la remuneración del período correspondiente y de aplicar la multa del caso. No se aceptarán atrasos por más de dos días en el mes calendario.
- Cuidar su aseo personal y de la higiene del establecimiento.
- Realizar personalmente la labor convenida.
- Efectuar el trabajo de acuerdo con las órdenes e instrucciones, escritas o verbales, que al efecto imparta su jefe directo.
- Desempeñar el trabajo estipulado con el máximo de diligencia y esmero, optimizar el rendimiento de su trabajo, y colaborar de la mejor manera en las labores y negocios de La Empresa.
- Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes del establecimiento.
- Ser respetuoso con su jefatura directa y ejecutar las órdenes que éstos les impartan con prontitud y corrección. La jefatura, a su vez, respetarán y darán órdenes a sus subalternos con la debida corrección.
- Ser corteses con sus compañeros de trabajo y con toda persona que se encuentre en el establecimiento.

- Registrar todo ingreso o salida del trabajo en el libro de asistencia o reloj control o sistema biométrico que La Empresa disponga para este fin.
- Cumplir estrictamente con los manuales de operación o de procedimiento que existan o que se dicten en el futuro, con las normas de trabajo establecidas o que aparezcan, y con las instrucciones de la Jefatura interna del establecimiento.
- Mantener la más absoluta reserva y confidencialidad respecto de todas las operaciones de La Empresa y de su clientela, aun cuando el Trabajador haya tenido conocimiento de ellas con ocasión de sus labores. En caso de Trabajadores del área administrativa o comercial, tendrán especial deber de confidencialidad respecto de toda información de La Empresa que deban conocer en razón de su cargo y que no sea de conocimiento o circulación pública, en especial la relativa a las finanzas, personal, administración y comercialización de los proyectos o condiciones técnicas de los mismos.
- Mantener y guardar reserva respecto a toda la información y datos privados de trabajadores, que conozca o tenga acceso con ocasión del contrato de trabajo, en virtud del artículo 154 bis del Código del Trabajo. A este respecto serán consideradas como confidenciales y se consigna expresamente el carácter de reservado de toda información de trabajadores y trabajadoras, referidas a su ámbito privado, y toda información que vulnerable o pueda vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras y que puedan impedir el normal desempeño de sus funciones tanto, laborales como personales.
- Mantener en debido estado de limpieza, orden y aseo el área de trabajo, elementos de protección personal, herramientas, equipos y máquinas que tengan a su cargo.
- Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de La Empresa, durante sus horas de trabajo.
- Efectuar los reemplazos que disponga La Empresa, de acuerdo con las instrucciones de su Jefatura directa.
- Denunciar inmediatamente a su Jefatura directa, cualquier tipo de irregularidades que adviertan en el establecimiento.
- Solicitar autorización a su Jefatura directa para abandonar las labores por causas que así lo justifiquen. Dicha autorización debe constar por escrito.
- Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o Administrativo de Obra o al jefe de Recursos Humanos de La Empresa, en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo.
- Solicitar permiso para faltar por causa justificada, con 48 hrs. de anticipación a lo menos, salvo casos imprevistos o de fuerza mayor, ocasiones en las cuales deberá dar aviso al encargado de recursos humanos del centro de trabajo al cual pertenece el mismo día y éste comunicará el hecho a quién corresponda.
- Aceptar a su cargo las herramientas y útiles necesarios para el desempeño de sus labores, y devolverlos al momento de dejar de prestar servicios a La Empresa. Si así no lo hiciere, su valor le será descontado del saldo de haberes e indemnizaciones.
- Tratándose del personal encargado de la recepción de materiales o suministros, velar por que las cantidades y calidades correspondan con exactitud a las que solicitó expresamente La Empresa.
- Dar cuenta a su Jefatura directa de toda irregularidad o de cualquier acto o hecho perjudicial para la integridad física de los trabajadores y/o trabajadoras del establecimiento.
- En caso de reemplazo, instruir al reemplazante de todos los antecedentes y deberes propios del cargo.

- El Trabajador será responsable de la totalidad de las máquinas, herramientas, implementos, repuestos y demás, a su cargo o que se les entreguen para la ejecución de sus labores.
- Utilizar en el desempeño de sus funciones, diariamente, todos los elementos de protección personal pertinentes que le sean provistos por La Empresa; mantenerlos limpios y en buen estado, dando aviso inmediato a su Jefatura directa y/o al Prevencionista de la obra de cualquier deterioro, daño o mal funcionamiento que detecte en ellos y, en tal evento, solicitar por su reemplazo. Estos elementos son de propiedad de La Empresa, por lo que los trabajadores y trabajadoras deberán devolverlos al término de las funciones que los hagan necesarios o al término del contrato.
- Al retirarse del trabajo, dejar los objetos que están a cargo en sus correspondientes sitios y debidamente aseados.
- En el caso de miembros de la Jefatura interna de obra y personal administrativo, informar oportunamente y por escrito al área de personal, de las comisiones de servicio, permisos y horas extraordinarias.
- Cumplir todas las obligaciones que impongan las normas del contrato de trabajo, o las que digan relación con la facultad de administración de La Empresa.
- Firmar los recibos de remuneraciones, asignaciones, bonificaciones, permisos, feriado legal y cualquier otro relativo a las prestaciones a que da derecho el contrato de trabajo.
- Participar en los Programas de Capacitación, de acuerdo con las necesidades de La Empresa.
- En caso de accidente, dar aviso inmediato a la Jefatura directa y Prevencionista de Riesgos de la obra.
- Someterse a los exámenes de salud ocupacional o de testeo que La Empresa estime necesarios.
- Asistir a exámenes por concepto de programas de vigilancia a la salud.
- Dar estricto cumplimiento a las indicaciones de seguridad insertas en este reglamento.
- Respetar todas las medidas de seguridad que adopte La Empresa para impedir accidentes laborales y enfermedades profesionales, sin que éstos atenten contra la dignidad de las personas.
- Notificar cualquier tipo de situación que se considere como riesgosa a su jefatura directa y al encargado de Prevención de Riesgos de obra.
- Los trabajadores o trabajadoras que ejecuten labores de supervisión o jefatura deberán efectuar las labores de Prevención de Riesgos que se le asignen a través de sus programas personalizados y tengan directa relación con sus actividades.

En el caso específico de los operadores de maquinarias y choferes, además de los puntos anteriores, deberán realizar las siguientes actividades:

- Efectuar inspecciones visuales del equipo de acuerdo con lista de chequeo entregada por departamento de Prevención de Riesgos de la obra, registrando de cualquier tipo de anomalía.
- Informar a su Jefatura directa para solicitar las mantenciones periódicas y extraordinarias. Una vez terminada, debe corroborar el buen funcionamiento de la maquinaria, lo cual será informado a su jefatura directa y encargado de Bodega o adquisiciones. Este último será quién firmará el certificado de conformidad de la mantención.
- Encargado de bodega o adquisiciones deberá solicitar calendarización de mantenciones de todas las maquinarias y equipos que se encuentren al interior de la obra y a su vez ejecutado el proceso de mantención, solicitar documento que indique que tipo de mantención se ejecutó.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 42 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

## **TÍTULO XIX: DE LAS PROHIBICIONES**

**Artículo 87°:** Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras:

- Trabajar sobretiempo sin autorización previa de su jefatura directa.
- Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- Ausentarse del lugar de trabajo durante horario laboral, sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
- Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con La Empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
- Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- Fumar en todos los recintos e instalaciones de La Empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por La Empresa de acuerdo con los trabajadores.<sup>2</sup>
- Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en los lugares de trabajo.
- Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, a las dependencias de las obras y específicamente al lugar de trabajo.
- Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo los efectos de drogas o estupefacientes, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar previamente al jefe directo.
- Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- No cumplir el reposo médico.
- Presentarse a su lugar de trabajo sabiendo que se encuentra contagiado de COVID-19 o alguna otra enfermedad infecciosa de rápida y fácil transmisión.
- Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
- No devolver los elementos de protección personal que le fueron entregado a su cargo finalizada la faena o bien concluido su contrato.
- Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de La Empresa.

---

<sup>2</sup> Incorporación modificada de acuerdo con las disposiciones emanadas de la Ley N° 19.419 (conforme a las modificaciones que le introdujo la Ley N° 20.105) y la circular N.º 2.317, del 03.08.06 de la SUSESO.

- Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por La Empresa.
- Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de La Empresa.
- Manejar, usar, explotar, o divulgar la información confidencial a ninguna persona o entidad por ningún motivo en contravención a lo dispuesto en este instrumento, salvo que sea expresamente autorizado por escrito a hacerlo por La Empresa.
- Manejar, usar, explotar, o divulgar toda información y datos privados de los trabajadores y trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización del jefe de la unidad responsable en La Empresa.
- Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
- Encender fuego al interior del centro de trabajo, sobre todo en sitios en que exista peligro de incendio. El uso de estufas, anafres, fogones, braseros y en general todo tipo de calentadores deberá ser autorizado por La Empresa.
- Fumar en los lugares que no están autorizados para ello. Asimismo, está prohibido botar fósforos o colillas en los lugares donde haya materiales combustibles.
- Tratar los accidentes por su propia cuenta y no informar de estos a su jefatura directa o Previsionista de Riesgos de la obra.
- Entrar a recintos de trabajo peligrosos o a cualquier lugar que se indique su prohibición, sin estar debidamente autorizado y sin los elementos de protección personal adecuados para el riesgo existente en el lugar.
- Modificar o reparar maquinarias, herramientas, instalaciones eléctricas, extensiones eléctricas o colocar cualquier elemento que recargue los circuitos.
- Toda falla o funcionamiento defectuoso de maquinarias o herramientas, se comunicará al jefe directo, quién contactará a eléctrico autorizado para su reparación.
- Romper, rayar, retirar, o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones o reglamentos referentes a salud y seguridad de La Empresa.
- Trabajar sin el debido equipo de protección que La Empresa les proporcione.
- Abandonar el trabajo o interrumpirlo sin causa justificada, ya sea dentro de la jornada Ordinaria del trabajo, o de la Extraordinaria previamente convenida.
- Adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos.
- Marcar, suscribir, firmar o registrar controles de asistencia y demás documentos de otro Trabajador, e inducir o procurar que una persona distinta lo haga por él.
- Permanecer dentro de los recintos de La Empresa, fuera de las horas de trabajo sin autorización superior.
- Presentarse a trabajar en estado de intemperancia alcohólica o bajo los efectos de las drogas u otros estimulantes.

- Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores, o inducir a otros trabajadores o trabajadoras a realizar tales acciones.
- Introducir al recinto de La Empresa radios, televisores, refrigeradores, microondas, hornos eléctricos o similares, y cualquier elemento material no autorizado.
- Realizar actos ilegales o adoptar cualquier conducta que sea perjudicial para el prestigio de los intereses tanto de La Empresa como de su personal.
- Participar o incitar riñas al interior del centro de trabajo.
- Practicar raspaduras o alteraciones en los libros u otros documentos, todo error debe ser siempre corregido por medio de contrapartidas.
- Sacar fuera de las oficinas de la Empresa cualquier documento o archivo o registro o copia, salvo autorización por escrito del jefe directo.
- Usar las oficinas, equipos, máquinas y herramientas de La Empresa para objetos ajenos a sus actividades, salvo autorización previa dada por escrito por su jefe directo.
- Preocuparse durante la jornada de trabajo, de negocios o asuntos personales o ajenos a La Empresa, o atender a personas extrañas al movimiento del mismo.
- Ofrecer dentro de los recintos o faenas de La Empresa objetos en venta, hacer compras, pedir u otorgar préstamos a otros trabajadores o a terceros.
- Ingerir alimentos en el lugar de trabajo, fuera de las horas de descanso y de los lugares destinados o autorizados para el efecto.
- Almorzar en lugares que no han sido destinados para ellos, tales como vestidores o el interior de las viviendas.
- Efectuar juegos de azar o participar en ellos, dentro del lugar de trabajo, recintos o faenas de la Empresa.
- Usar elementos, efectos o materiales de La Empresa, en asuntos personales.
- Ejecutar actos que atenten contra la moral, disciplina, las buenas costumbres o la ética profesional.
- Portar armas de cualquier clase, incluso armas blancas, en las horas y lugar de trabajo, salvo las que sean necesarias para el cumplimiento de su labor y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la normativa en vigor.
- Realizar actos temerarios o que falten a las normas internas de seguridad de La Empresa y que pongan en riesgo la integridad física de quién la ejecuta o de sus compañeros.
- Cambiarse de ropa, lavarse o prepararse para salir antes de terminada la jornada de trabajo, sin contar con autorización de su jefe directo.
- Realizar trámites personales haciendo uso de su horario laboral o de colación sin documento escrito que lo avale.
- Botar restos de comida, desperdicios, o basura al suelo, desagües, servicios higiénicos y cualquier otro lugar que no sean los receptáculos habilitados para este efecto.
- Ingresar animales y alimentarlos al interior del recinto de la obra.
- Dejar envases botados, o bien, dejar abandonadas especies perecibles que produzcan desaseo.
- Preparar alimentos o comer dentro de los lugares de trabajo en los cuales este expresamente prohibido, o cualquier acción que atente contra la higiene y seguridad.

- Sacar del recinto de La Empresa máquinas, herramientas, elementos de trabajo, materiales, documentos o cualquier otro efecto nuevo o usado, sin la correspondiente guía de despacho y/o boleta o autorización de jefatura directa.
- Vender o sacar fuera de La Empresa los elementos de protección personal entregados por ella para la seguridad de sus trabajadores o trabajadoras.
- Comercializar productos de La Empresa y/o efectuar cualquier negociación relacionada al giro de La Empresa o similar.
- Destruir o deteriorar material de información dirigido al personal.
- Leer libros, revistas, periódicos, o cualquier material impreso durante las horas de trabajo, salvo manuales o folletos de instrucción relativos al trabajo.
- Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo, salvo con autorización de la jefatura.
- Formar grupos, conversar o dedicarse a otros asuntos ajenos a sus labores durante el horario de trabajo.
- Durante los períodos en que el Trabajador estuviese haciendo uso de licencias médicas o de feriado, solo podrá entrar a las de la oficina del Administrativo de Obra para hacer trámites.
- Prestar servicios a otros empleadores en funciones similares a las que desarrolla en La Empresa, dentro de la jornada de trabajo o en forma que la perjudique o altere o que obligue al incumplimiento de alguno de los demás deberes y prohibiciones que establece este Reglamento, salvo que se le hubiese autorizado expresamente para ello, dejándose constancia en su contrato de trabajo.
- Desobedecer las normas e indicaciones de higiene y seguridad establecidas por La Empresa, por la mutual de seguridad a la que ésta se encuentre adherida, por los organismos fiscalizadores y/o estipuladas en el presente reglamento.
- 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 o trabajadoras.
- Utilizar los vehículos, herramientas, equipos o maquinarias que se encuentre a su cargo en actividades ajenas a sus obligaciones.
- En el caso específico de los operadores de maquinarias y choferes, además de los puntos anteriores, queda estrictamente prohibido conducir con personas al interior de la cabina o que éstas sean operadas por personas ajenas a La Empresa.
- Todas las maquinarias deberán ser conducidas por personal calificado y con licencia acorde a la maquinaria en cuestión.
- Hacer uso de audífonos, celulares con música, reproductores de sonido, radios, etc., que ocasionen distracción o no permitan escuchar instrucciones o llamados de alerta mientras se realizan las actividades propias de su labor.
- Todo Trabajador que desarrolle faenas en altura no podrá hacer uso de sistemas de manos libres o bien celulares con el uso de sus manos, mientras desarrolla sus faenas.

## **TÍTULO XX: SANCIONES Y MULTAS**

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 46 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

**Artículo 88°:** Las infracciones de los trabajadores o trabajadoras a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia.
- c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador o trabajadora e información por escrito a la Inspección del Trabajo.
- d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador o trabajadora.

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

## **TÍTULO XXI: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN**

**Artículo 89°:** La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, “es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores o trabajadoras bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada La Empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** para todos los trabajadores y trabajadoras involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, La Empresa le hará entrega del **Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas**, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Asimismo, corresponderá La Empresa velará por la constitución y funcionamiento de un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** y un **Departamento de Prevención de Riesgos**, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que La Empresa es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 47 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

## **TÍTULO XXII: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS**

**Artículo 90°:** Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la empresa con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que “el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”. El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.

**Artículo 91°:** La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que "la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

## **TÍTULO XXIII: DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS DE LA LEY N° 20.393**

**Artículo 92°:** Conforme a la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 48 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

a funcionario público nacional o extranjero y recepción, la Empresa podrá ser responsable de los delitos que los trabajadores y dependientes cometan dentro del ámbito de sus funciones.

**Artículo 93º:** Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar en respeto de los principios y valores de la Empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Ética dispuesto por el Empleador.

En toda operación, ya se trate de celebración de contratos, adquisiciones, servicios, proveedores, asuntos públicos, privados u otros que supongan el uso de recursos de la Empresa, todo trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de ella por sobre de toda preferencia o contacto personal.

**Artículo 94º:** Será obligación de todo trabajador conocer y cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos dispuesto por la Empresa. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la compañía para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N°20.393. Será obligación de todo trabajador conocer, respetar y hacer respetar los principios y valores éticos que informa la Empresa y las leyes de la República.

**Artículo 95º:** Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al Modelo de Prevención de Delitos, dado a conocer por la Empresa a cada uno de los trabajadores a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por la Empresa.

**Artículo 96º:** Será obligación de todo trabajador cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la Empresa para los fines antes indicados y que tienen por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393.

Será responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos de la Empresa la aplicación y fiscalización de las normas que establece el referido Modelo de Prevención de Delitos.

**Artículo 97º.** Las normas y procedimientos que se contienen en el presente título, todas referidas al cumplimiento de las conductas establecidas en el Modelo de Prevención de Delitos que en uso de sus facultades de administración ha dictado por la Empresa, presentan un carácter preventivo y educativo, y en ninguna circunstancia tendrán el carácter de pre-policia, de investigación o represivo frente a presuntos hechos ilícitos cometidos dentro o fuera de la Empresa.

Para efectos de este título y para la aplicación del Modelo de Prevención de Delitos, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley, se regirán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente Capítulo, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionados con el mismo:

**Cohecho:** Consiste en ofrecer o consentir en dar a un funcionario público nacional un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los Artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal o por haberla realizado o haber incurrido en ellas. De igual forma constituye cohecho el ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al Artículo 251 bis del Código Penal.

**Lavado de Dinero:** es cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad a lo establecido en el Artículo 27 de la Ley N°19.913.

**Financiamiento del Terrorismo:** es la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el Artículo 2º de la Ley N°18.314.

**Receptación:** es la acción de aquel que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470 N°1 del Código Penal, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.

**Modelo de Prevención de Delitos (MPD):** es el proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en la Ley N°20.393 (lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionario público nacional o extranjero y receptación). La gestión de este modelo es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos en conjunto con la alta administración de la empresa.

**Encargado de Prevención de Delitos (EPD):** funcionario a cargo de la aplicación y fiscalización de las normas que establece el Modelo de Prevención de Delitos.

**Artículo 98º:** Es política de la Empresa y obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos, como asimismo

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 50 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

aplicar y dar respeto a las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley y al presente Reglamento Interno.

Para estos efectos, y en cumplimiento al mandato establecido en la Ley N°20.393, se establece el siguiente Procedimiento de Denuncia en caso de existir trabajadores que incumplan el Modelo de Prevención de Delitos dentro de la Empresa:

1° Las denuncias podrán ser efectuadas mediante:

- Carta Confidencial al Encargado de Prevención del delito o correo electrónico. Para todos los efectos el receptor de la denuncia será el Contralor de la compañía.
- Contactarse telefónicamente al número telefónico del responsable mencionado anteriormente.
- Correo electrónico a denuncia@cvital.cl

2° Al hacer la denuncia el Trabajador deberá especificar al menos lo siguiente:

- Fecha y hora de la denuncia.
- Lugar en donde ha sucedido el incidente.
- Tipo de infracción:
  - ✓ Lavado de activo.
  - ✓ Financiamiento al terrorismo.
  - ✓ Cohecho a funcionario público nacional o extranjero.
  - ✓ Delito de receptación
  - ✓ Otras (a modo de ejemplo):
    - Actuaciones impropias relacionadas con suministradores o contratistas.
    - Apropiación indebida.
    - Contabilizaciones deliberadas para ocultar pérdidas, generar utilidades, manipular valor de activos y/o pasivos.
    - Ocultamiento o entrega intencional de información errónea a autoridades, auditores externos o internos.
    - Divulgación de información confidencial.
    - Conflicto de intereses no declarados.
    - Desvío de recursos.
    - Falsificación de contratos, informes o registros.
    - Infracciones relacionadas con valores o títulos.
    - Daños al medioambiente no reportados.
    - Represalias.
    - Robo o hurto.
    - Vulnerabilidades a la Seguridad.
    - Instalación y/o uso de software no licenciado en equipos de la Empresa.
    - Si solicita protección de su identidad
    - Personas comprometidas en la situación (nombre, apellido, cargo y área).
    - Tiempo que se cree que ha estado sucediendo la situación.
    - Forma en que se dio cuenta de la situación.
    - Detalles relacionados con la presunta infracción, incluso la ubicación de los testigos y cualquier otra información que pueda ser valiosa en la evaluación y resolución final de esta situación.

3° Recibida la denuncia, el Encargado de Prevención o la persona designada por la compañía para estos efectos, tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de esta para iniciar la etapa de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al denunciado, del inicio de un procedimiento de investigación siempre y cuando dicha notificación no

obstaculice la recopilación de información. En casos graves, en que existan circunstancias que indiquen la participación en un delito, se podrá proceder sin notificación alguna remitiendo directamente los antecedentes a la autoridad competente.

4° Todo el proceso de investigación se consignará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Encargado de Prevención o la persona designada para estos efectos, de las declaraciones efectuadas por los testigos, si los hubo, y de las pruebas que se aportaron. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará al denunciado la posibilidad de ser oído.

5° Una vez que el Encargado de Prevención o la persona designada, haya concluido la etapa de investigación, procederá a emitir un Informe sobre la existencia de hechos constitutivos de infracción al Modelo de Prevención de Delitos y una propuesta de sanciones aplicables. Este Informe deberá estar debidamente fundado, constar por escrito y ser entregado al Directorio de la compañía.

6° El Informe contendrá la identificación del denunciado, de los testigos que declararon y de la prueba ofrecida, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó y sanciones que se proponen para el caso. En caso de que los hechos tengan caracteres de delito y no sea suficiente las sanciones laborales derivadas de la violación al MPD, se remitirán antecedentes a las autoridades competentes.

7° Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán serán las establecidas en el presente reglamento.

8° Terminada la etapa de investigación y evacuado el Informe respectivo, el Encargado de Prevención o la persona designada para estos efectos, lo notificará inmediatamente al Directorio, que adoptará la sanción sugerida o aquella que estime procedente en consideración a la situación del trabajador en la Empresa.

9° La compañía se obliga a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores denunciados y denunciantes.

10° En todo lo no regulado en el presente título, será aplicable el procedimiento sancionatorio establecido en el presente reglamento.

#### **XXIV: POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSO EN EL CONSUMO DE ALCOHOL Y/O DROGAS**

**Artículo 99:** La empresa se ha propuesto generar condiciones laborales que posibiliten el desarrollo integral de todos sus trabajadores, compatibilizando este desarrollo con la mantención de los niveles de productividad, calidad y seguridad en el trabajo.

La Empresa, consciente de la magnitud del problema del alcoholismo y drogadicción en nuestro país, así como del hecho de que el consumo y la dependencia al alcohol y a las drogas

afecta tanto a la Compañía como a los trabajadores, incidiendo en el desarrollo personal de los mismos, alterando su productividad, la calidad del trabajo y el riesgo de accidentes laborales, ha asumido la responsabilidad de enfrentar dicho problema a nivel preventivo.

Es por lo que se ha establecido la presente política y su programa, cuyo objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, quienes ven su salud y bienestar afectados en el caso de adicción al alcohol y/o drogas, por medio de medidas que eviten el consumo, posesión, venta y tráfico de alcohol y/o drogas, en su caso, esto último por ser contrario a la ley.

Por lo tanto, declara que es parte de su política empresarial implementar y desarrollar acciones organizadas y sistemáticas para prevenir el consumo de drogas ilegales y de alcohol. El desarrollo de estas acciones de prevención es una responsabilidad que alcanza a todos y cada uno de sus estamentos y a todos los que en ella laboran, por lo que requiere del compromiso activo de sus trabajadores, sus mandos medios, directivos y organizaciones internas.

Para llevar a cabo estas acciones, la empresa se propone actuar en tres áreas fundamentales: la prevención, el control y facilitar la rehabilitación. Para ello, se diseñarán planes específicos, que se detallarán más adelante, y que en ningún caso implicarán el uso de métodos represivos que signifiquen una violación a los derechos fundamentales de los trabajadores, ni que atenten contra la dignidad de las personas.

#### **METAS:**

- Formar conciencia respecto del problema del consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas y sus graves consecuencias a nivel individual, familiar y laboral.
- Lograr un lugar de trabajo libre de los riesgos del consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas.

#### **OBJETIVOS**

- Prevenir el consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas entre los trabajadores de la empresa.
- Facilitar el tratamiento y rehabilitación de aquellos trabajadores que presenten el problema del abuso de alcohol y/o drogas.

#### **PROHIBICIONES**

- La Empresa prohíbe estrictamente la posesión, distribución, venta y consumo de alcohol y/o drogas dentro de sus recintos y obras.
- Queda prohibido que los trabajadores concurren a sus puestos de trabajo bajo la influencia del alcohol y/o drogas.

#### **OBLIGACIONES**

- La obligación de someterse a exámenes de detección de consumo de drogas afecta a TODOS los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea su cargo o antigüedad.
- Será obligación asistir a los tratamientos, terapias o a las actividades indicadas para hacer posible la rehabilitación del trabajador enfermo.
- Será obligatorio asistir a las actividades de capacitación relacionadas con el tema de la prevención del consumo

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 53 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

- indebido y abuso de alcohol y/o drogas.

#### CONTROLES

- Los controles “exámenes de detección de consumo de alcohol y drogas” aseguran el cumplimiento adecuado de la política y de sus reglamentos, por lo que no deben visualizarse como planes aislados o como herramientas de disciplina laboral.
- La realización de exámenes antidrogas es considerada por la Empresa como una importante medida de prevención y control de riesgos laborales, con el fin de controlar y prevenir posibles accidentes del trabajo de
- personas que pudieran ingresar a trabajar bajo la influencia en ciertos grados menores de alcohol y/o drogas.
- La Empresa tiene un especial respeto por la dignidad y honra de las personas, por lo que se tendrá especial cuidado que las medidas de control no constituyan actos arbitrarios o ilegales.
- Los controles de “Preempleo” dan una clara señal a potenciales trabajadores sobre los estándares aplicados en la empresa.

#### SANCIONES

- La detección de problemas de alcohol y/o drogas en un trabajador es considerada una falta inaceptable al reglamento interno de la empresa y una falta grave, de acuerdo a lo establecido el Código del Trabajo artículo 160 N.º 5, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos” por estimarse que se pone en riesgo la seguridad personal, propia y de otras personas, la de materiales, equipos e instalaciones del frente de trabajo en que se desempeña el trabajador, constituyendo este hecho una causal de despido.

#### PROGRAMA DE PREVENCIÓN

- La presente política busca no sólo disminuir el consumo, sino también prevenir a través de la educación y sensibilización el desarrollo de adicciones entre los trabajadores o en su defecto detectar oportunamente a la s
- personas afectadas, para así poder apoyarlos dando acceso a tratamientos que procuren rehabilitarlos.
- El programa de prevención del consumo de alcohol y/o drogas contempla una intervención continua e integral por lo que se incluyen actividades de difusión, educación y capacitación entregando a la Empresa una capacidad resolutive interna frente a la problemática.

#### TRATAMIENTO Y REHABILITACIÓN

- Para los casos de detección de consumo se considera la opción de evaluar el trabajo que desempeña la persona afectada, para decidir si por precaución y seguridad será trasladado a otra cuadrilla u oficio menos riesgoso, para sí
- mismo y para el resto del personal de la obra o lugar de trabajo.
- La Empresa dará las facilidades correspondientes para que el trabajador afectado por problemas de abuso de alcohol y/o drogas se ponga en tratamiento voluntario y logre su rehabilitación.
- Los trabajadores con dependencia deberán ser estimulados a buscar apoyo médico y a seguir en el más corto plazo posible un tratamiento adecuado. Supervisores y sus propios compañeros de trabajo juegan un importante papel en el convencimiento del trabajador en este sentido.

**Artículo 100:** Programa de prevención del abuso del alcohol y drogas.

El programa que a continuación se presenta pretende ser la parte operativa de la política de

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 54 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

prevención, incluyéndose en éste todos los procedimientos a seguir frente a las situaciones relacionadas con la prevención, control y tratamiento del consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas.

#### **OBJETIVOS**

- Prevenir el consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas entre los trabajadores de la Empresa.
- Aminorar los efectos negativos del consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas, tanto a nivel individual como laboral.
- Generar en la Empresa la capacidad resolutoria interna para disminuir el consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas.

#### **PREVENCIÓN**

La prevención deberá ser una labor constante dentro de la Empresa. Para esto se ha diseñado un plan de intervención que integra 2 modalidades para esta área:

- Educación Social Masiva: Pretende entregar contenidos relativos a la problemática del consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas a lo largo de todo el año.
- Charlas educativas para los trabajadores de la Empresa, alternándose los lugares de trabajo en que éstas se realicen. Las charlas tienen como objetivo reforzar la toma de conciencia respecto del problema del consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas.

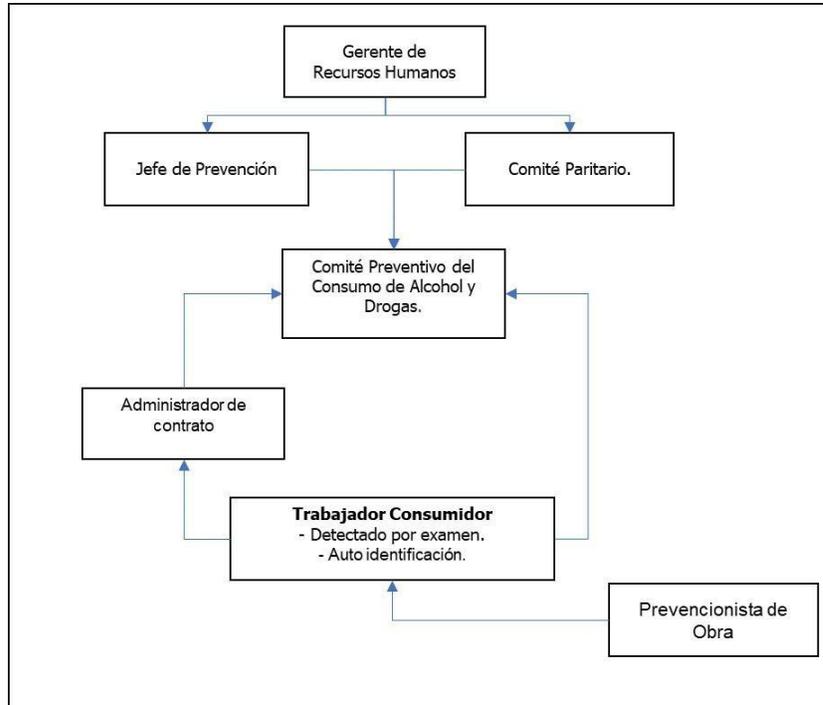
#### **DIAGNÓSTICOS Y/O CONTROLES:**

Todos los trabajadores de la empresa deberán someterse a exámenes preventivos de adicciones, para lo cual se realizarán exámenes de drogas ilícitas (marihuana, pasta base, cocaína y otras). Estos exámenes serán realizados por la Mutualidad y el resultado será de carácter confidencial.

#### **ORGANIZACIÓN**

- La coordinación general de la Política y Programa Preventivos del Consumo de Alcohol y/o Drogas será de responsabilidad del “Gerente de Recursos Humanos” de la Empresa en la Oficina Central de Santiago.
- El “Comité Preventivo del Consumo de Alcohol y Drogas” deberá coordinar, cautelar y colaborar con el cumplimiento de las metas proyectadas para la puesta en práctica del programa. Este Comité pretende ser una
- instancia confiable para acoger las dudas y las demandas de los trabajadores, por lo que participara en las evaluaciones, pudiendo proponer nuevas acciones preventivas.
- Por otra parte, el Jefe de Prevención al igual que el Comité Paritario deberán cumplir con un rol de asesoramiento frente a la implementación de la política.
- El profesional “Experto en Prevención de Riesgos de Obra” será quien deberá evaluar la permanencia del trabajador con consumo en su puesto de trabajo, considerando el riesgo de accidente para sí mismo y terceros.
- En cada obra el responsable será el “Administrador de Contrato”, quien deberá contactarse con oficina central cuando se detecte o auto identifique un trabajador con problemas consumo indebido y abuso de alcohol y/o drogas, para ser derivado a un especialista.

#### **ORGANIGRAMA DE LA POLÍTICA Y PROGRAMA**



**Artículo 101:** “Control Preventivo de Abuso en el Consumo de Alcohol y/o Drogas”, son los exámenes aplicados a los trabajadores en virtud del cumplimiento de la política de la empresa, sobre adicciones y consumos de alcohol y drogas.

**Artículo 102:** De acuerdo con la política mencionada en el artículo precedente, la Empresa realizará exámenes de pre- empleo que detecten el consumo y/o abuso de drogas en los postulantes a aquellos cargos “críticos” o “posiciones sensitivas”, que dadas sus características requieran comprobar la idoneidad (condiciones o destrezas necesarias para ocupar un puesto de trabajo) del postulante.

La realización de estos exámenes deberá contar con el consentimiento del postulante, garantizando la Empresa la confidencialidad de los resultados.

En relación con el alcohol, no se realizarán pruebas de Pre-empleo; no obstante, será considerado como un punto importante en el análisis de idoneidad para determinados cargos “críticos”.

**Artículo 103: “Cargos críticos” o “posiciones sensitivas”.** Son aquellos cargos de alta responsabilidad dentro de la organización

**Artículo 104:** Cuando sea requerido, todos los trabajadores de la empresa deberán someterse a exámenes preventivos de adicciones para lo cual se realizarán exámenes de drogas ilícitas (marihuana, pasta base, cocaína y otras). Estos exámenes podrán ser realizados preferentemente por la Mutualidad, o por algún Laboratorio debidamente certificado, y el resultado será de carácter confidencial.

La forma de elegir trabajadores es utilizando un método de selección probabilística, mediante la generación de números aleatorios, los que son asignados a cada trabajador. Este se realizará al menos 1 vez al año.

En el supuesto de que alguna persona salga sorteada por segunda o más veces en períodos consecutivos o separados, el encargado de RRHH, decidirá si se le repite el examen antidroga o si sortea a otro trabajador en su reemplazo para efectuarle el mencionado examen.

La realización de exámenes antidrogas es considerada por la Empresa como una importante medida de prevención y control de riesgos laborales. La aplicación de estos exámenes tiene como fin detectar oportunamente, para su control y tratamiento, las adicciones y/o dependencias a drogas que disminuyan la capacidad laboral del trabajador y que pueden provocar o sean factores determinantes de incidentes o accidentes que puedan involucrar a otros trabajadores, poniendo en riesgo la salud o integridad física de los mismos.

El sorteo lo realizará el administrativo de obra en presencia de otras personas más, que actuarán como testigos de fe y que podrán ser las siguientes:

- Administrador de contrato, profesional de obra, jefe de obra o cualquiera otra persona que designe la Gerencia de la empresa.
- Un representante de los trabajadores, de preferencia integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**Artículo 105:** Los resultados de dichos exámenes serán considerados como documentos “privados y confidenciales” de la Empresa y serán dados a conocer sólo a las siguientes personas:

- Gerente de RR.HH.
- Jefe de Prevención de Riesgos.
- Administrador de Contrato.

**Artículo 106:** Ante casos de exámenes antidrogas positivos, el Gerente de Recursos Humanos y el Jefe del Departamento de Prevención de Riesgos de la Empresa evaluarán de inmediato en conjunto con el jefe directo el oficio y trabajo que desempeña el trabajador afectado con el problema de alcohol y drogas, para decidir si por precaución y seguridad, previo acuerdo de las partes, se cambia al trabajador a otra cuadrilla u oficio menos riesgoso para éste y para el resto del personal de la obra o lugar de trabajo, siempre y cuando las circunstancias de la obra o frente de trabajo lo permitan. En caso contrario, deberá suspenderse de sus labores.

**Artículo 107:** El equipo de personas indicadas en el artículo precedente analizará cada caso en particular con el objeto de asesorar y apoyar al trabajador afectado con problemas de alcohol y drogas y procurará, en lo posible, que el trabajador pueda tratarse y rehabilitarse completamente.

**Artículo 108:** En los casos de trabajadores con problemas de alcohol y drogas, que no acepten voluntariamente la asesoría y ayuda ofrecida por la Empresa o que abandonen tratamientos de rehabilitación que estén realizando, la Empresa quedará en plena libertad de acción para tomar todo tipo de medidas administrativas y de control de riesgos que correspondan.

**Artículo 109** Las jefaturas deberán fiscalizar el cumplimiento de las normas referidas a la política de prevención del consumo de alcohol y drogas y facilitar el acceso a tratamientos ambulatorios y/o internos a aquellos trabajadores que presenten problemas de alcohol y/o drogas.

#### **XXV: DE LA POLITICA DE CONTROL DEL CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS**

**Artículo 110º:** Reconociendo que la dependencia del alcohol o drogas es un estado factible de superar, es política de la Empresa alentar a los trabajadores que sospechen estar o se encuentren afectados por ella, a buscar consejo oportuno y adecuado. Para ello es indispensable que el afectado tome plena conciencia de su dependencia y asuma la necesidad de recurrir a la ayuda de especialistas.

Es un compromiso del Empleador la creación de un lugar de trabajo seguro, sano y productivo para los trabajadores, obteniendo al mismo tiempo seguridad y confiabilidad para las demás personas y bienes que se relacionan o concurren. Por ello, se deben tomar medidas de carácter preventivo en el área o sector donde desarrolla sus labores el dependiente, como también aquellas medidas que, sin afectar la intimidad del trabajador, apuntan a resguardar y consolidar los atributos o capacidad individual para desenvolverse integralmente en su medio laboral, evitando por consiguiente que lo afecten adversamente factores que perturben, disminuyan o destruyan su sana convivencia, crecimiento e integridad.

El abuso en el consumo del alcohol o el uso de drogas, estupefacientes o sustancias similares, lícitas o ilícitas - sin prescripción médica - por parte de un trabajador, afecta y disminuye su capacidad para desempeñarse correctamente, produciendo serias consecuencias negativas sobre su rendimiento intelectual, eficiencia, seguridad y productividad; como también graves deterioros en sus relaciones humanas o laborales causándole progresivamente una desintegración de amplio aspecto social y económico, que puede resultar irreversible.

**Artículo 111º:** Presentado el requerimiento voluntario o detectada la adicción por otros medios, es de interés de la Empresa que se rehabilite prontamente. Para ello, es indispensable que el afectado tome plena conciencia de su dependencia y asuma la necesidad de recurrir a la ayuda de especialistas.

Es voluntad de la Empresa asegurar que se adopten los programas necesarios para una adecuada prevención e información educativa y de detección, cualquiera sea el cargo, oficio o grado que ocupe el trabajador afectado en la Empresa.

**Artículo 112º:** Es obligación de todo trabajador presentarse a sus lugares de trabajo y ejecutar sus labores en perfecto estado físico y mental y, en ningún caso bajo la influencia, lejana o cercana, del alcohol o por el consumo de drogas, estupefacientes o demás sustancias similares ilícitas.

Por lo mismo, el trabajador que sospeche estar sujeto a la adicción o bajo la influencia antes descrita, deberá solicitar a la Empresa la ayuda necesaria, absteniéndose en todo caso de ejercer un cargo o función que incluya responsabilidades en el manejo u operación de equipos calificados de críticos.

**Artículo 113º:** La Empresa identificará los puestos, cargos o funciones que en ningún caso podrán ser ocupados por trabajadores con adicción al alcohol, drogas, estupefacientes u otras sustancias ilícitas; diseñando las normas y regulaciones para detectar los casos y recomendar los exámenes técnicos a los trabajadores que muestren síntomas de adicción.

**Artículo 114º:** Para cumplir el objetivo señalado, la Empresa podrá disponer búsquedas o revisiones intempestivas en los distintos sectores de la Empresa o bienes de su propiedad o controlados por ella, respetando las normas que regulan la materia. Asimismo, podrá requerir a sus trabajadores someterse a evaluación médica y a examen de detección de alcohol y drogas mediante selección periódica al azar, o por sospecha fundada, cuidando la forma señalada en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo.

**Artículo 115º:** Si a un trabajador que se desempeña en un puesto crítico, incluyendo que conduzca vehículos u opere equipos claves, se le descubre contra su voluntad que padece de un problema de adicción, deberá ser suspendido, sin perjuicio de las medidas que correspondan atendida su gravedad.

**Artículo 116º:** Si bien se considera que el abuso en el consumo de alcohol y el uso y tráfico de drogas ilícitas no es materia confidencial, todos los requerimientos de ayuda que formulen los trabajadores con relación a esta materia serán tratados por la Empresa con la debida reserva.

**Artículo 117º:** Será obligación de los trabajadores cooperar con la Empresa en los registros y en someterse a evaluaciones médicas y a los exámenes de drogas y alcohol, cuando corresponda, colaborando en la concreción de los distintos planes o programas que se fijen en cumplimiento de la Política antes anunciada.

Se podrá requerir a los trabajadores someterse a evaluación médica y a examen de detección de alcohol y drogas mediante selección periódica, elegidos al azar, o por sospecha fundada,

todo lo cual se hará bajo los criterios señalados en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, y a personas en períodos de rehabilitación por tal adicción. Los muestreos se efectuarán a través de los exámenes que los especialistas médicos determinen para cada materia. Los resultados de los exámenes al azar o por sospecha de abusos de droga y alcohol, serán comunicados solamente al Gerente General o a quien él designe, manteniéndose estricta reserva.

**Artículo 118º:** Será responsabilidad de cada trabajador informar a su supervisor que está ingiriendo alguna droga u otra sustancia que produzca somnolencia u otro deterioro físico o mental y, en su caso, deberá entregar pruebas suficientes que certifiquen que la droga ingerida es una sustancia lícita o que está legalmente recetada.

#### **XXVI: DE LAS CÁMARAS DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD**

**Artículo 119 º:** Con el fin de proteger la vida y salud de sus trabajadores, como también de resguardar los bienes de éstos y los de la Empresa, la empresa ha instalado cámaras de vigilancia y seguridad en los espacios comunes de sus dependencias tales como: pasillos, cajas de escaleras, ascensores y otros semejantes.

Dichas cámaras han sido ubicadas en lugares visibles y como se ha dicho su instalación obedece únicamente a fines de protección y seguridad de los trabajadores y bienes de la Empresa y no de control. Por tal motivo no podrán instalarse cámaras de modo que atenten contra la dignidad de las personas, específicamente contra el derecho a la vida privada de quienes trabajan en la empresa.

#### **XXVII: LEY 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (LEY ZAMUDIO)**

**Artículo 120 º:** Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Plazo y forma de interposición. La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

### **LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 60 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

## **TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **A. PRESENTACIÓN**

**Artículo 121°:** Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en **Constructora e Inversiones Vital SpA.**, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

**Ley N° 16.744, artículo N° 67:**

***"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."***

Se promoverá la consideración integral de las variables de género en todos los ámbitos de la Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo la equidad e igualdad entre hombres y mujeres de modo que la incorporación de la perspectiva de género pase a ser práctica corriente.

Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las trabajadoras y trabajadores, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Así mismo, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo y las acciones y programas que se desarrollen bajo su amparo favorecerán a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, incluyendo trabajadores en situación de discapacidad, jóvenes, adultos mayores y migrantes.

### **LLAMADO A LA COLABORACIÓN**

***Este Reglamento pretende evitar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello Constructora e Inversiones Vital SpA., llama a todos sus trabajadores y trabajadoras a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.***

### **B. DISPOSICIONES GENERALES**

#### **Definiciones**

**Artículo 122°:** Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador o trabajadora y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- b) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, Ley N° 16.744).
- c) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador o trabajadora se dirigía al ocurrir el siniestro. También se considerará como accidente de trayecto aquel que se produce entre el establecimiento educacional del hijo o hija menor, sala cuna y el lugar de trabajo, siempre y cuando sea trayecto directo sin desvíos (Art. 5º, Ley N° 16.744).
- d) **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley N° 16.744).
- e) **Organismo administrador del seguro:** Para los trabajadores y trabajadoras de la empresa Constructora e Inversiones Vital Spa, es Mutual de Seguridad CChC el administrador de este seguro.
- f) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).
- g) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador o trabajadora.
- h) **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- i) **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de la empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- j) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

### Hospitalización y atención médica

**Artículo 123°:** Mutual de Seguridad CChC es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto de accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley N° 16.744 para con el personal de nuestra Empresa.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 62 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

**Artículo 124°:** La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en la Mutual de Seguridad CChC. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea de la Mutual de Seguridad CChC. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a la Mutual de Seguridad CChC, a fin de que tome las providencias del caso.

### **Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento**

**Artículo 125°:** Todo lo relativo a Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

- a) Toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de La Empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para La Empresa y los trabajadores.
- b) Si La Empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de La Empresa designados y tres representantes de los trabajadores elegidos mediante votación (igual número de suplentes)
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- f) Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- g) Se promoverá la adecuada representación de las trabajadoras en la Constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo. (*Decreto Supremo N.º 47, Ministerio del Trabajo*)

En caso de que a La Empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

### **Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)**

#### **Artículo 126°:**

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores y trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de La Empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 63 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en La Empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores y trabajadoras, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

**Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales** (D.S. N° 40, Ley N° 16.744)

**Artículo 127°:**

El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a) Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c) Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d) Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e) Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

**C. OBLIGACIONES**

**Artículo 128°: Las obligaciones establecidas para todo el personal de La Empresa se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:**

**1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional**

**Notificación**

- a. Todo trabajador o trabajadora que sufra un **accidente de trabajo o de trayecto** que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo o al Prevencionista de Riesgos de la obra.
- b. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- c. El prevencionista de obra generará la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Mutual de Seguridad CChC, cual será revisada y aprobada por el Administrador de Obra del proyecto, este último será el responsable de firmar dicha DIAT.
- d. Todo trabajador o trabajadora que sufra un **accidente de trayecto**, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 64 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
  - Declaración de testigos.
  - Certificado de atención de centro asistencial, Posta u Hospital.
- e. Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en La Empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador.

### **Accidentes graves y fatales**

En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, La Empresa informará inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de estos hechos, a su vez suspenderá de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, realizará la evacuación del lugar de trabajo a la zona de seguridad. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo responsable verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, la Empresa:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores y trabajadoras afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
2. Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores y trabajadoras, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
3. En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, La Empresa suspenderá las labores de forma inmediata y procederá a la evacuación de los trabajadores y trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 65 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

origen a dicha contingencia.

Es por lo anterior que el trabajador o trabajadora tendrán derecho a:

1. Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
2. De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo y trasladarse a un lugar seguro cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Los trabajadores y trabajadoras no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas antes señaladas, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo mediante ORD. N° 4604/112 del 3 de octubre de 2017, reafirma el deber genérico del empleador, contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, de adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores.

### **Investigación de los accidentes**

- a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en La Empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

### **2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo**

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 66 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

La Empresa mantendrá en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores y trabajadoras que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

### **3.- Elementos de protección personal**

La Empresa proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador o trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

### **4.- Mantenimiento, orden y aseo**

El trabajador o trabajadora deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

### **5.- Prevención y protección contra incendio**

Cada centro de trabajo implementará las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 67 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

En toda área de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N° 594.

Todo el personal que se desempeña en los centros de trabajo de Constructora e Inversiones Vital Spa deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de La Empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia, y cumplir con las obligaciones que sobre el particular impone el Decreto 44 de 2018, del Ministerio de Economía, fomento y Turismo.

Se encuentra prohibido su manipulación a aquellos trabajadores o trabajadoras que no cuenten con el entrenamiento necesario. Así mismo está prohibido su deterioro o manipulación en situaciones que no sean de riesgo de incendio.

#### **6.- Plan de Emergencia**

Cada obra contará con un plan de emergencias, el cual deberá incluir todas las posibles emergencias que puedan producirse, realizando evaluación interna, como manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas reguladas por el D.S N.º 43, con sus respectivos procedimientos, tipo de infraestructura, carga de combustible existente, ubicación, entre otros, como una evaluación del entorno, respecto a ubicación geográfica, vías de accesos, cercanía a centros asistenciales, bomberos, vías de acceso y de salida, elementos para combatir la emergencia.

Todo trabajador o trabajadora deberán participar activamente en los procesos de difusión de plan de emergencia, instructivos, manuales, planos de ubicación, zonas de emergencia, ubicación de equipos contra incendio, bodegas de productos inflamables asociados existentes en cada centro de trabajo, equipos de rescate y asistencia médica, así como también deberá participar de los ejercicios de evacuación.

Cada centro de trabajo deberá coordinarse con el Cuerpo de Bomberos más cercano, de acuerdo con el Artículo N.º 8 de la Ley N.º 20.564.

#### **7.- Prevención de riesgos y capacitación**

Todo trabajador o trabajadora nuevo (a) y antiguo(a) deberá asistir a un Curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 68 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

Será responsabilidad del o la trabajador o trabajadora estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a aplicar.

Por su parte, La Empresa se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que sean necesarias en cada actividad que se ejecute al interior de cada una de las obras, en dichos recursos se considerará todo lo necesario para la implementación de actividades de capacitación que defina el Departamento de Prevención de Riesgos o administración de La Empresa.

#### **D. PROHIBICIONES**

**Artículo 129°:** Queda prohibido a todo el personal:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del trabajador o trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.
- b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de La Empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que La Empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que La Empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- m) Ingerir o dar a otros trabajadores o trabajadoras, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 69 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

- n) Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- o) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
  - Se está en estado de intemperancia.
  - Se está en condiciones físicas defectuosas
  - Se está bajo el efecto de drogas o estupefacientes.
- p) Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de La Empresa, sin contar con licencia acorde o bien previa autorización escrita de la jefatura competente.
- q) Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por La Empresa.
- r) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
- s) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
- t) Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.
- u) Retirar sistemas de protección colectivas.
- v) Ingresar a espacios confinados sin dar cumplimiento a los requisitos establecidos por el departamento de prevención de riesgos de la empresa.
- w) Modificar plataformas de trabajo o andamios sin autorización previa de su jefatura directa.
- x) Ejecutar actividades con alto potencial de riesgos, si elementos de protección personal específicos para la actividad, tales como, trabajo en altura, trabajos con exposición a sílice, ruido o agentes químicos, entre otros.

## E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

**Artículo 130°:** *(Artículo 76° de la Ley N° 16.744).* 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 Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere 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 hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

**Artículo 131°:** *(Artículo 77° de la Ley N° 16.744).* Los afiliados o sus derecho-habientes, así como los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, 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

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 70 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

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 notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los 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.

**LEY 16.744, ARTÍCULO 77 BIS**

**Artículo 132°:** El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no 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 o trabajadora afectado se 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 Previsión Social (ex INP Instituto de Normalización Previsional), la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando 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 adeudadas 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

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 71 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora 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 reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. 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.

#### **F. DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO**

**Artículo 133°:** (Art. 71 D.S. N° 101). En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores o trabajadoras que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de La Empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que no se cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

- f) Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores o trabajadoras con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

**Artículo 134°:** (Art. 72 D.S. N° 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores y trabajadoras los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores o trabajadoras afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, la Empresa deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. La Empresa deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de La Empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 73 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o ex-trabajador o ex-trabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores o trabajadoras alguna enfermedad profesional.

**Artículo 135°:** (Art. 73 D.S. N° 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N.º 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14C del D.L. N.º 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N° 16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.
- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N° 16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 74 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

**Artículo 136°:** (Art. 74 D.S. N° 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - “Base de Datos Ley N° 16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo con la Ley N.º 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

**Artículo 137°:** (Art. 75 D.S. N° 101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por “alta médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

**Artículo 138°:** (Art. 76 D.S. N° 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) 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.
- b) Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o trabajadora o de la entidad empleadora.
- c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley N° 16.744, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) Las resoluciones que emitan las COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

**Artículo 139°:** (Art. 76 bis D.S. N° 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la Ley N° 16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

En la resolución que declara la incapacidad podrá, por razones fundadas, eximirse a dicho trabajador o trabajadora del citado examen en los 8 primeros años.

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste, se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberán emitir una resolución que contenga el resultado del proceso de revisión de la incapacidad, instruyendo al organismo administrador las medidas que correspondan, según proceda. Esta resolución se ajustará a lo dispuesto en la letra f) del artículo anterior.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 76 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N° 16.744.

**Artículo 140°:** (Art. 77 D.S. N° 101). La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (COMERE) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Artículo 141°:** (Art. 78 D.S. N° 101). La COMERE funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

**Artículo 142°:** (Art. 79 D.S. N° 101). La 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 N° 16.744.

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 Ley N° 16.744.

**Artículo 143°:** (Art. 80 D.S. N° 101). 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.

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 conste que se ha recibido en las oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.

**Artículo 144°:** (Art. 81 D.S. N° 101). 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 145°:** (Art. 82 D.S. N° 101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 77 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

**Artículo 146°:** (Art. 83 D.S. N° 101). El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el presidente de la República.

El presidente de la República, previa propuesta del ministro de Salud designará los dos médicos que integrarán la COMERE, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, uno de los cuales la presidirá.

**Artículo 147°:** (Art. 84 D.S. N° 101). Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al remplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la COMERE serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las empresas con administración delegada y al INP.

**Artículo 148°:** (Art. 85 D.S. N° 101). La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reúne, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a La Empresa con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador o trabajadora.

**Artículo 149°:** (Art. 86 D.S. N° 101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 78 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

**Artículo 150°:** (Art. 87 D.S. N° 101). Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

**Artículo 151°:** (Art. 88 D.S. N° 101). El secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

**Artículo 152°:** (Art. 89 D.S. N° 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

**Artículo 153°:** (Art. 90 D.S. N° 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la COMERE:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N° 16.744 y N.º 16.395.
- 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 79° D.S. N° 101.

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

**Artículo 154°:** (Art. 91 D.S. N° 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la COMERE. En caso de 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 155°:** (Art. 92 D.S. N° 101). 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.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 79 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

COMERE o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.

**Artículo 156°:** (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744, 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 de 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 157°:** (Art. 94 D.S. N° 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N° 16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

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

**Artículo 158°:** (Art. 21 y 23 del D.S. N° 40). Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en el desarrollo de su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

La obligación de informar se realizará previo el ingreso del trabajador nuevo(a), que hubiese sido transferido de cargos; si deberá aplicar un nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo o si se generan cambio(s) en el proceso productivo.

Para dar cumplimiento a esta obligación se recurrirá a la Jefatura directa de él o la trabajadora, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Dentro de la obligación de informar se considerará informar respecto a los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N° 40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, La Empresa también informará sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 80 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

## **TÍTULO XXIV: PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS O ADOLESCENTES SIN EDAD PARA TRABAJAR Y ADOLESCENTES CON EDAD PARA TRABAJAR.**

### **Artículo 159°: Medidas de protección.**

La Empresa deberá adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los niños, niñas y adolescente con o sin edad para trabajar, garantizando las condiciones adecuadas seguridad y salud en el trabajo.

Para ello, antes de la incorporación de un niño, niña o adolescente sin edad para trabajar según artículo 16 del código del Trabajo, o de un adolescente con edad para trabajar a un empleo, así como cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, La Empresa deberá efectuar una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeñará, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgos existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación. El resultado de esta evaluación deberá ser incorporado a la matriz identificación de peligros y evaluación de riesgos de La Empresa y conforme a tal instrumento, se establecerá un programa con las medidas preventivas y correctivas para los riesgos detectados, los plazos de cumplimiento, controles periódicos de los resultados, procedimientos y responsables. Dichas medidas preventivas y correctivas serán implementadas en el siguiente orden de prelación: eliminar o evitar los riesgos, controlar los riesgos en su fuente, reducir los riesgos al mínimo; y en tanto perdura situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Asimismo, La Empresa deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgos a los que se expondrán y las medidas de prevención específicas que deberán adoptar para su protección, remitiendo copia de esta información a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato, de conformidad al artículo 14 del Código del Trabajo.

Corresponderá al empleador proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable. Deberá, asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento por parte de quien sea contratado del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido capacitado.

### **Artículo 160°: Directrices destinadas a evitar el trabajo peligroso dirigido a los empleadores**

Los empleadores que contraten a adolescentes con edad para trabajar o excepcionalmente a niños, niñas y adolescentes sin edad para trabajar, en conformidad con el artículo 16 del Código del Trabajo, resguardarán sus derechos en todo momento y promoverá su protección. Asimismo, y con el fin de evitar el trabajo peligroso de ellos, los empleadores procurarán implementar las directrices que se indican:

1. Al momento de contratarlos, considerar resguardos adicionales, como cubrir sus eventuales necesidades especiales de supervisión y quía en relación con el trabajo que desarrolle al momento de asignarles sus funciones y responsabilidades.
2. Acompañarlos en su formación laboral desde el primer día, procurando su mejor integración y proporcionándoles orientación
3. Adicionalmente al deber de información señalado en el artículo anterior, realizar una capacitación o inducción al iniciar la prestación de sus servicios, con el objeto de prevenir

situaciones que conlleven riesgos para su salud e integridad.

4. Evaluar el funcionamiento y actividades que se realizan en La Empresa, a fin de que, previo a su contratación, se determine fundamentalmente si existen las condiciones para ello.
5. Conocer y difundir, de forma clara y precisa, la legislación sobre trabajo adolescente protegido, a través de la entrega de folletos explicativos, inclusión de información en diversos diarios murales y/o envío de correos, para que todos quienes trabajen o presten servicios en las dependencias de La Empresa conozca la normativa aplicable en la materia. Para estos efectos, La Empresa deberá solicitar el material y/o capacitaciones a la Secretaría Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social.
6. Crear un ambiente que propenda al desarrollo del máximo potencial de ellos, para lo cual se sugiere contar con canales de comunicación abiertos, realizar capacitaciones constantes, entre otros.
7. Incluir reglas o normas asociada al trabajo adolescente protegido en este Reglamento.
8. Evitar cualquier tipo de discriminación arbitraria respecto a ellos, especialmente en lo relativo a acceso, remuneración y Seguridad Social.

## **TÍTULO XXV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID-19**

### **Artículo 161°: Aspectos generales:**

**Definición Coronavirus 2019 (COVID-19):** enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

### **Aspectos generales:**

Las cuarentenas y aislamientos debido a circunstancias epidemiológicas, numerales 6 al 17 de Resolución 494 Exenta, de 12 de abril de 2022, del Ministerio de Salud (DO.14.04.2022) y sus modificaciones contenidas en Resolución 1400 Exenta, de 29 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.30.09.2022), estas deben cumplirse dependiendo de la situación epidemiológica en Chile y/o según lo dispuesto por la Autoridad Sanitaria (Etapas del Plan Seguimos Cuidándonos).

**Síntomas:** La sintomatología asociada a la enfermedad COVID-19 es la indicada en la siguiente lista y corresponde a síntomas cardinales aquellos identificados en los puntos a, b y c precedentes. Los restantes se consideran síntomas no cardinales.

Los síntomas de la enfermedad COVID-19 son los siguientes:

- a. Fiebre (37,8 °C o más),
- b. Tos,
- c. Disnea o dificultad respiratoria,
- d. Congestión nasal.
- e. Taquipnea o aumento de la frecuencia respiratoria.
- f. Odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos.
- g. Mialgias o dolores musculares.
- h. Debilidad general o fatiga.
- i. Dolor torácico.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 82 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

- j. Calofríos.
- k. Cefalea o dolor de cabeza.
- l. Diarrea.
- m. Anorexia o náuseas o vómitos.
- n. Pérdida brusca del olfato o anosmia.
- o. Pérdida brusca del gusto o ageusia.

#### **Clasificación casos vinculados a COVID-19**

De acuerdo a la definición oficial, Resolución 494 Exenta, de 12 de abril de 2022, del Ministerio de Salud (DO.14.04.2022), Resolución 1210 Exenta, de 1 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.01.09.2022). y Resolución 1400 Exenta, de 29 de septiembre de 2022, del Ministerio de Salud (DO.30.09.2022), los casos vinculados a COVID-19 por infección SARS-CoV-2 aplica para las distintas variantes que han surgido respecto a este virus.

Los casos los podemos clasificar de la siguiente forma:

#### **Caso Confirmado:**

Persona con PCR o antígeno positivo (con o sin síntomas). Debe dar aviso de su condición a las autoridades sanitarias. Para personas con síntomas, el aislamiento es de 5 días, siendo el día 1, el de inicio de los síntomas. Para personas sin síntomas, el día 1 es el de la toma de muestra del examen. Puede realizar el aislamiento en una residencia sanitaria o en su domicilio, en ese caso, podrá ser fiscalizado por la autoridad sanitaria

#### **Contactos estrechos**

Persona que es considerada contacto estrecho en contexto de brotes catalogada exclusivamente por la Autoridad Sanitaria. Esta última realizará una exhaustiva investigación epidemiológica del brote para determinar las conductas a seguir en cuanto a testeo, trazabilidad y aislamiento.

#### **Artículo 162°: Protocolo de seguridad Sanitaria laboral COVID 19 (Ley N.º 21.342)**

En el marco la alerta sanitaria que se ha extendido en el país y la nueva fase de apertura que rige desde el 1 de octubre de 2022, considerando además lo establecido en la Ley N°21.342, la empresa establece las siguientes acciones para la gestión preventiva, dirigidas a prevenir el contagio de COVID-19 en los lugares de trabajo, estableciendo un procedimiento y medidas que permitan brindar protección y tranquilidad para quienes desempeñan sus labores en esta entidad empleadora. Estas medidas deberán ser cumplidas por todos los trabajadores(as).

#### **Principios y/o medidas para el control del riesgo:**

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 83 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

En esta nueva etapa del brote de COVID-19, las acciones destinadas a la protección de la salud de los trabajadores(as) y el control de riesgo de contagio estará basada en lo establecido en este Protocolo siguiendo lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 21.342 y lo determinado por la Autoridad Sanitaria.

Además, se aplicarán los siguientes principios para la gestión preventiva del riesgo:

- La comunicación entre los empleadores y trabajadores para permitir su involucramiento y el conocimiento de la situación en la entidad empleadora respecto a la implementación de las medidas.
- El autocuidado de los trabajadores en el cumplimiento de las medidas a implementar, el cuidado mutuo entre ellos y el cuidado de su entorno.
- La participación de los trabajadores en las acciones que se definan en esta materia.

**Artículo 163°: Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 (LEY 21342)**

Seguro de carácter obligatorio para los trabajadores y trabajadoras sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, tanto para los afiliados a FONASA (grupos B, C y D, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional) como a los cotizantes de ISAPRE siempre que se atiendan en la Red de Prestadores para la cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC) conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

Mientras se encuentre vigente la póliza, este seguro contempla una indemnización en caso de fallecimiento cuya causa básica sea COVID-19 según la codificación establecida por el MINSAL, la cual no podrá ser condicionada por la edad del asegurado y en función del cumplimiento a lo estipulado y lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 21.342.

Es obligación y de cargo de La Empresa contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador, cuya prima se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el asegurador desde que asuma los riesgos. Se excluyen de esa obligatoriedad los trabajadores y trabajadoras que hayan pactado su jornada bajo la modalidad de teletrabajo a trabajo a distancia de manera exclusiva.

El plazo de vigencia del contrato del seguro será de un año desde su respectiva contratación, hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del nuevo COVID-19. Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece la alerta sanitaria decretada, La Empresa deberá contratar un nuevo seguro o renovar el existente.

**Artículo 164°: Obligaciones establecidas para La Empresa en materias de COVID 19**

En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que La Empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, La Empresa implementara protocolos, programas y acciones que tengan

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 84 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

como objetivo la prevención de riesgo de contagio de los trabajadores al interior de sus obras, sin importar si son o no de su dependencia directa. Estas acciones consideraran las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID-19”, disponibles en el sitio web [www.minsal.cl](http://www.minsal.cl), o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado en el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social y las además requeridas por la Cámara Chilena de la Construcción en su Protocolo Sanitario al cual todas las obras de Propiedad o asesoradas por Constructora e Inversiones Vital Spa están adheridas.

Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto La Empresa como los trabajadores y trabajadoras.
2. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
3. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, como medida de prevención se recomienda mantener un distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo. No se dispondrá de aforos específicos
4. Elementos de protección personal, Se pondrá a disposición mascarillas para los trabajadores que deseen utilizarlas, ya sea de tipo quirúrgica, médicas o de procedimiento o de tres pliegues, N95, KN95 o similar.
5. Lavado de manos: Para lo anterior, se ha dispondrá de agua limpia y jabón líquido en los siguientes en diferentes sectores de las obras. En los lugares donde no exista fácil acceso a agua limpia o potable, se mantendrá dispensadores alcohol gel o una solución de alcohol al 70%, manteniendo un stock adecuado de alcohol gel o una solución de alcohol al 70% con registro sanitario del Instituto de Salud Pública, considerando el número de trabajadores y consumo diario.
6. Limpieza y desinfección: Se realizará una higienización periódica de las áreas de trabajo, manteniendo un buen estado de limpieza, conforme a lo establecido el D.S. N°594, 1999, del Ministerio de Salud, se mantendrán contenedores (basureros) para la disposición de los residuos (mascarillas desechables, papel de secado de mano, guantes desechables, otros), ubicados en diferentes sectores de las obras, se mantendrán los ambientes ventilados durante la jornada de trabajo.
7. Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen a las obras: Se mantendrán disponibles dispositivos para el testeo diario de la temperatura para el personal, clientes y demás personas que ingresen a sus dependencias.
8. Informar y capacitar a los trabajadores y trabajadoras, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes.

**Artículo 165°: Medidas a seguir por La Empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19**

Un trabajador con síntomas que hacen sospechar que presenta una enfermedad COVID-19 contraída en el trabajo, puede acudir o ser derivado a un centro de salud del organismo administrador, donde se evaluará, y de acuerdo a dicha evaluación, se le realizarán el o los exámenes que correspondan para diagnosticar la enfermedad y se le otorgará el respectivo reposo. Asimismo, el organismo administrador efectuará una investigación para calificar la enfermedad por la que consulta, como de origen común o laboral.

En caso de ser confirmado el contagio de origen laboral, el empleador deberá al menos:

- Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID-19, contenidas en el artículo 164°.
- Seguir las instrucciones emitidas por parte de la Autoridad Sanitaria.
- Cumplir las prescripciones entregadas por el Organismo Administrador de la Ley N°16.744.

### **TÍTULO XXVI: CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO (Ley N.º 21.220 y Decreto N.º 18)**

**Artículo 166°:** Los trabajadores y trabajadoras que pactaron la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida. De esta manera, se aplicará las mismas disposiciones legales que a la sazón se regule para el caso de accidentes del trabajo conforme a la normativa vigente y lo establecido en este reglamento, salvo se trate de un accidente doméstico.

Se entiende por accidente domésticos los accidentes producidos en la vivienda mientras se realizan actividades propias del hogar, o que no se produzcan a causa o con ocasión del trabajo.

#### **Artículo 167°: Obligaciones de La Empresa respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**

1. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o trabajadora o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de La Empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
2. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador o trabajadora las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, La Empresa deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.

3. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como también evaluar los eventuales factores de riesgo psicosocial derivados de la prestación de servicios bajo esta modalidad, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con los otros trabajadores y trabajadoras, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
4. En base a Matriz de Riesgos realizada, que debe ser informada al organismo Administrador, desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha, así como también, las medidas inmediatas a implementar.  
Las medidas preventivas y correctivas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
  - i. eliminar los riesgos;
  - ii. controlar los riesgos en su fuente;
  - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
  - iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
5. Al inicio de la prestación de los servicios, capacitar al trabajador e informar por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores o trabajadoras que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar:
  - I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
    - Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
    - Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
    - Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
    - Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
    - Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
    - Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
  - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
  - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
  - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.

- V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.
6. Según defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación puede realizarla La Empresa o el Organismo administrador y deberá incluir los siguientes temas:
    - Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
    - Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo considerando información de enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
    - Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
  7. Proporcionar a sus trabajadores y trabajadoras, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.
  8. La Empresa podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
  9. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
  10. Disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de La Empresa.
  11. La Empresa podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras, deberá rescribir al empleador la implementación de medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias detectadas, las que igualmente deben ser acatadas por el trabajador.
  12. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.
  13. Informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en La Empresa en el momento del inicio de las labores. De constituirse posteriormente, La Empresa deberá dar aviso dentro de los 10 días siguiente de recibida la comunicación.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 88 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

14. Garantizar que el trabajador pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo de La Empresa los gastos de traslado.

**Artículo 168°: Prohibiciones de los trabajadores y trabajadoras acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:**

- a. El trabajador o trabajadora no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundos de los artículos 5º y 42º, de decreto supremo 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b. Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del alcohol y consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

**Artículo 169°: Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:**

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

**Artículo 170°:** Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador o trabajadora, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

**TÍTULO XXVII: LEY DE LA SILLA**

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 89 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

**Artículo 171°:** En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, La Empresa mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

### **TÍTULO XXVIII: PROTECCION DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL**

**Artículo 172°:** Se entiende como manipulación manual toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores o trabajadoras.

**Artículo 173°:** La Empresa velará por que en cada una de sus obras se utilicen medios mecánicos, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable,
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

**Artículo 174°:** Se procurará disponer de los medios adecuados para que los trabajadores y trabajadoras, reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para esto, se confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ningún trabajador mayor de 18 años manipule cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. Cada obra, organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

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

Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estos trabajadores o trabajadoras se establecerán medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores disminución de las alturas de levante o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 90 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

### **TÍTULO XXIX: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL TABACO**

**Artículo 175°:** Se prohíbe fumar en todas las dependencias de La Empresa, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

La Empresa y cada uno de sus centros de trabajo, habilitarán lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizados.

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir una advertencia de prohibición de fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

### **TÍTULO XXX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA**

**Artículo 176°:** La Ley N° 20.096, “Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono”, en su Artículo N° 19 establece: “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N.º 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores y trabajadoras cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N.º 18.834 y N.º 18.883, en lo que fuere pertinente.”

**Artículo 177°:** Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N° 594.

**Artículo 178°:** Cada obra realizara la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N° 594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

- a) Informar a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando sus medidas de control, en los siguientes términos.

"La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde

- quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta foto envejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
  - c) Identificar los trabajadores y trabajadoras expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.
  - d) Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van:
    - Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombrije de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados).
    - Medidas administrativas que, si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombrije adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros.
    - Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar. Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono.
  - e) Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para los trabajadores y trabajadoras, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.

**Artículo 179°:** Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección.

- Proteger la piel expuesta principalmente en las horas de mayor radiación, esto es entre las 10 y 17 horas.
- Disminuir el tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta. Es necesario seguir las indicaciones planteadas en Guía Técnica de radiación UV de origen solar y considerar la aplicación de productos FPS 50+ para lugares con mayor albedo, con factores personales de mayor riesgo como personas con fototipos de piel I y II y según faenas.
- Usar protección para los ojos con filtro ultravioleta. En lugares con mucha reflectividad (nieve, arena, agua, altitud, entre otras), las gafas o antiparras deben contar además con protección lateral, protección certificada contra radiación UV ANSI 97% de luz filtrada, idealmente de policarbonato, deben ser neutros, sin poder prismático, y el color no debe impedir la discriminación de colores, y además proteger del brillo incapacitante.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 92 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo. Se sugiere seguir indicaciones de Guía Técnica de radiación UV de origen solar.
- Usar sombrero de ala ancha mínima de 7cms., jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello tipo legionario y proteja la cara. En caso de casco, utilizar visera con filtro UV.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

Índice	11 ó +	8 – 10	6 – 7	3 – 5	1 – 2
<b>Riesgo de Exposición</b>	<b>Extremadamente Alto</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Moderado</b>	<b>Bajo</b>
<b>Recomendación</b>	Protección máxima. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Estar a la sombra y usar filtro solar.			Requiere protección. Evitar radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar.	No requiere protección

### **TÍTULO XXXI: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)**

**Artículo 180°:** Para contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, se establecerán criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

La Empresa confeccionara un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores y trabajadoras por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Para mayor detalle, referirse al “Instructivo para la Aplicación del D.S. No 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Ruido”, y a la Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del Instituto de Salud Pública de Chile.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 93 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

## **TÍTULO XXXII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE**

*La aplicación de este Protocolo es obligatorio para las empresas donde exista presencia de sílice*

**Artículo 181°:** El protocolo debe ser difundido a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice, incluyendo Comités Paritarios y Dirigentes Sindicales. Esta difusión debe acreditarse mediante Acta suscrita por el organismo administrador o La Empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta debe contener el nombre de La Empresa, fecha, contenidos, identificación del relator y de los asistentes (nombres y RUN), y debe quedar archivada.

**Artículo 182°:** De acuerdo con lo establecido en los artículos 66 bis y 68 de la ley N° 16.744; artículo 21 del D.S. N° 40, artículo 184 del Código del Trabajo; artículo 53, del D.S. N° 594, y en el contexto del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, será responsabilidad de La Empresa implementar las siguientes medidas específicas:

- a. Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores frente a exposición a sílice cristalina, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo seguros.
- b. Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, que incluya la gestión del riesgo de exposición a sílice, para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Si La Empresa tiene 50 trabajadores o menos, debe implementar un Plan de Gestión del Riesgo de Exposición a Sílice con un cronograma anual de actividades que incluya al menos la identificación de los grupos de trabajadores expuestos, la evaluación de la exposición y la implementación de medidas de control a la exposición a sílice en los puestos de trabajo, así como la vigilancia de salud de los trabajadores expuestos.
- c. Proporcionar, los equipos e implementos de protección necesarios, sin costo para ellos, basándose en la Guía para la Selección y Control de Protección Respiratoria del ISP de Chile, implementando un Programa asociado que debe considerar al menos:
  - Evaluar el nivel del riesgo;
  - Identificar donde, en qué procesos o puestos se requiere usar;
  - Criterios de selección, incluyendo a los trabajadores;
  - Informar a los trabajadores de que la protección les evitará inhalar material particulado muy fino que contiene sílice;
  - Capacitación teórica y práctica, de todos los trabajadores que la utilizarán, incluyendo utilización, mantenimiento, limpieza, almacenamiento y pruebas de chequeo de ajuste rutinario (presión positiva y presión negativa);
  - Plazos y criterios para el recambio de la protección personal o parte de ella, incluyendo las evaluaciones de sílice cristalina existentes;
  - Mantener un registro;

- Evaluación por equipo médico a trabajadores que no pueden utilizar protección respiratoria por alguna condición de salud.
- d. Participar en conjunto con el organismo administrador en todo el proceso establecido en el presente Protocolo.
- e. Entregar al organismo administrador todos los antecedentes solicitados por éste, y darles las facilidades para que realicen las evaluaciones cuantitativas y cualitativas de exposición a sílice. Entre los antecedentes que debe aportar La Empresa para las evaluaciones cuantitativas son:
  - El o los procesos y sus etapas, identificando las etapas críticas.
  - Las materias primas, productos intermedios y finales.
  - La existencia y número de ciclos productivos.
  - Niveles de producción.
  - Turnos y horarios de trabajo, así como los ciclos de turnos cuando corresponde.
  - La altura geográfica donde están ubicados los puestos de trabajo a evaluar.
- f. Dar las facilidades para que los trabajadores asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.
- g. Informar oportunamente al organismo administrador de los cambios que ocurran en el listado de trabajadores expuestos a sílice, como: cambio de puesto, desvinculaciones, cambio de proceso, etc.
- h. Por su parte, La Empresa deberá informar los resultados de las evaluaciones ambientales al Comité Paritario, a los trabajadores y a sus representantes, en el plazo de 7 días, a contar de la recepción del Informe.

**Artículo 183°:** En cada obra se implementarán las medidas de control indicadas por el organismo administrador o definidas internamente, dando prioridad a las de tipo ingenieril y/o administrativas. Para el riesgo residual se utilizará protección personal según lo mencionado en letra c) del artículo 104°.

**Artículo 184°:** El trabajador o trabajadora debe estar informado de que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue y que, por tanto, una vez terminada la exposición, el trabajador o trabajadora tiene derecho a evaluación por el organismo administrador quinquenalmente hasta 15 años después de finalizada la exposición, y vigilancia quincenal, siendo responsabilidad del organismo administrador citar a control mediante carta certificada u otro medio electrónico, guardando registro de ello.

Es responsabilidad del trabajador o trabajadora asistir a los controles, como también mantener al día sus datos de contacto en el organismo administrador e informar cuando la citación no le haya llegado en el lapso previsto.

**Artículo 185°:** La información generada por el programa de vigilancia de salud es absolutamente confidencial y manejada sólo por los profesionales del programa. El organismo administrador deberá entregar información al trabajador, por escrito o por algún otro medio, en un lenguaje asequible, los riesgos asociados a la exposición a sílice, mencionando al menos: a) Silicosis b) Cáncer pulmonar c) Efecto sinérgico del tabaco d) Efecto sinérgico con otras enfermedades e) Importancia del diagnóstico precoz de cualquier dolencia respiratoria f) Importancia de cumplir con todas las medidas preventivas que su empleador haya dispuesto en su programa de gestión del riesgo sílice.

La Empresa vigilará que, en cada una de sus obras, se gestione el riesgo de exposición a sílice, haciendo el

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 95 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
--	---	---

seguimiento correspondiente, el cual deberá incluir la aplicación de la Ficha de Evaluación Cualitativa establecida en el Anexo N.º 10 del Protocolo con la asesoría de su organismo administrador. En obras de larga duración, la Autoridad Sanitaria Regional podrá exigir una evaluación cuantitativa para determinar la exposición a sílice de los trabajadores. Esto último también podrá exigirlo, con fundamento técnico, a cualquier actividad de la construcción, cualquiera sea su extensión en el tiempo.

Los trabajadores que realizan desbaste de muros, pulido de muros, kanguero y punterero, aunque desarrollen tales actividades un tiempo inferior o igual al 30% de la jornada de trabajo, para efectos de vigilancia de la salud se considerarán en el Grado de Exposición 1, es decir, su vigilancia de salud se realizará cada 2 años.

### **TÍTULO XXXIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

**Artículo 186°:** Los Factores Psicosociales Laborales se entienden como aquellas situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo.

Es deber de La Empresa evaluar el nivel de exposición al riesgo psicosocial en los lugares donde se desempeñen sus trabajadores y trabajadoras, y realizar las acciones necesarias para disminuir dicha exposición. Estos resultados deben ser notificados a su organismo administrador de la Ley, quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La institución o empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario único CEAL-SM/SUSESO, en función de los plazos que establece la normativa y los resultados obtenidos en evaluaciones anteriores. La evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando el centro de trabajo de la empresa tenga 6 meses desde que cuente con trabajadores contratados y un mínimo de 10 trabajadores, incluidos trabajadores a honorarios. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una denuncia individual de enfermedad profesional DIEP de posible origen laboral.

La empresa deberá conservar en cada centro de trabajo, como medio de verificación, toda la documentación que dé cuenta de la realización del proceso.

En aquellos lugares donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura, el empleador deberá informar dicha situación a su organismo administrador, el que tendrá que asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

La empresa, con la finalidad de proteger la salud de las personas se obliga a:

- Evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores.
- Contar con las medidas y acciones preventivas necesarias, destinadas a disminuir, controlar, mitigar y/o eliminar los efectos de los hallazgos encontrados en el proceso de medición.

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 96 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</p>
--	---	--

- Reevaluar cada centro de trabajo 2 años contados desde el término de la última evaluación, según lo dispuesto en el actual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud.
- Difundir el protocolo y los resultados de la evaluación entre sus trabajadores y trabajadoras junto con dar cumplimiento a todas las indicaciones incluidas tanto en la circular 1448 del Ministerio de Salud, Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO de la Superintendencia de Seguridad Social y sus respectivas actualizaciones.

#### **TÍTULO XXXIV: PROTOCOLO TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS - TMERT**

**Artículo 187°:** La Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores (TMERT EESS), presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica de identificación y evaluación de factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticas relacionadas al trabajo referida en el Decreto N°804 del Ministerio de Salud.

Entiéndase como Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores aquellas alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular, siendo las extremidades superiores el segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.

Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicaran medidas preventivas son:

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

La presencia de estos factores de riesgo debe ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida, correspondiendo al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados y deberá informar a sus trabajadores y trabajadoras sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse por escrito a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

#### **TÍTULO XXXV: OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA**

**Artículo 188°:** Es obligación de La Empresa identificar los agentes de riesgos a los que están expuestos sus trabajadores o trabajadoras, de acuerdo a la actividad económica y naturaleza del trabajo, debiendo aplicar, dependiendo a los agentes de riesgo a los que están expuestos, los distintos Protocolos de Vigilancia Epidemiológica desarrollados y aprobados por el Ministerio de Salud, en virtud a lo señalado en

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 97 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
--	--	--

el artículo 65 inciso 1° de la ley 16.744 que dispone a este Ministerio de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

Así, La Empresa deberá incorporarse a los programas de vigilancia epidemiológica de Mutual de Seguridad, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores o trabajadoras alguna enfermedad profesional.

Los protocolos de vigilancia que aprobados son:

- **Citostáticos.** Resolución Exenta N.º 1093 – 21.09.2016. MINSAL
- **Plaguicidas.** Resolución Exenta N.º 140 – 31.01.2018. MINSAL
- **Asbesto.** Decreto Supremo N.º 656 Minsal Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Asbesto En Productos Que Indica.
- **Hiperbaria.** Resolución Exenta N.º 421 – 04.03.2019. Manual de Medicina Hiperbárica.
- **Hipobaría** Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud. De conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N.º 594.
- **Radiaciones Ionizante.** Resolución Exenta N° 741 Minsal aprueba "Protocolo para la evaluación de la exposición ocupacional a radiaciones ionizantes en puestos de trabajo asociados al uso médico de equipos de rayos X convencionales".
- **Dermatitis.** Protocolo de Patologías Dermatológicas SUSESO
- **Uso intensivo de la voz.** Protocolo Patologías de la Voz. SUSESO
- **Fiebre Q. Expuestos a Coxiella Burnetii.** Resolución Exenta N.º 402 –09.03.2018. MINSAL.

## TÍTULO XXXVI: RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

**Artículo 189°:** La Empresa, pone en conocimiento de sus trabajadores y trabajadoras, la existencia de los siguientes riesgos, sus consecuencias, medidas preventivas y métodos de trabajo correcto.

RIESGOS EXISTENTES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>Golpes por caída de materiales</b>	Contusiones, fracturas, Lesiones en Cabeza y Cuerpo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe usar cinturón portaherramientas o bien guardar las mismas en y no dejarlas sobre superficies de trabajo.</li> <li>• Uso de elementos de protección personal acordes a las actividades a desarrollar en todo momento, tales como casco de seguridad con barbiquejo, lentes de seguridad anti-impacto y calzado de seguridad.</li> <li>• Se debe evitar pararse en lugares donde es propicia la caída de materiales.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señalizar lugares de trabajo propicios a la caída de materiales, objetos y/o escombros.</li> <li>• Todos los materiales que se encuentren en altura deben ser amarrados o colocados de tal forma que no presenten el riesgo de caída: fierros, vigas, planchas de yeso cartón, etc.</li> <li>• Al realizar tareas sobre andamios se deberá procurar que estos cuenten con rodapiés y sus superficies deberán estar limpias, libres de escombros de gran tamaño que pudiesen caer.</li> <li>• Utilizar tambores destinados para eliminación escombros o bajadas de escombros (chutes), provenientes de los lugares de trabajo.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delimitar zonas de trabajo donde la caída de materiales u objetos es inminente (ej. Durante la instalación de tejas).</li> <li>• Toda carga que será izada con grúa torre deberá ser revisada previamente a fin de verificar que no existan elementos que pudiesen desprenderse de esta y caer sobre el personal que transita alrededor.</li> <li>• El material desprendido no deberá ser arrojado por balcones, shafts u otras zonas, este deberá ser recolectado y depositado en zonas de acopio de escombros o chutes.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Golpes por transporte de materiales:</b></p>	<p>Contusiones, fracturas, Lesiones en Cabeza y Cuerpo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al transportar una carga alargada con maquinarias de carga frontal (tubos, vigas, planchas, fierros, etc.) el operador deberá SIEMPRE amarrarla y mantener la mirada en la dirección del movimiento y con la parte delantera elevada por sobre la altura de la cabeza de los compañeros.</li> <li>• Al realizar movimientos con maquinarias de carga posterior, el operador deberá procurar que la carga se encuentre bien estibada, a fin de evitar su caída.</li> <li>• La totalidad de maquinarias deberá contar balizas que alerten visualmente al personal circundante del avance de la misma y con alarma sonora durante el retroceso de la misma.</li> <li>• Toda maquinaria existente en obra que realice maniobras de carga y descarga deberá mantener</li> </ul>

		<p>una velocidad prudente en maniobras de traslado y desplazamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante el izaje de materiales con grúa torre el personal deberá retirarse del radio de giro de dicho material.</li> </ul>
<b>Proyección de Partículas:</b>	Lesión ocular, lesión facial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar elementos de protección personal acordes a la labor; lentes de seguridad anti-impacto, careta facial, careta fotosensible y casco de seguridad con barbiquejo.</li> <li>• Evitar el uso de herramientas en mal estado.</li> <li>• No quitar ni manipular protecciones originales de máquinas o herramientas.</li> <li>• Verificar la condición de discos de corte y desgaste.</li> <li>• Al realizar labores de limpieza de superficies, el Trabajador deberá humedecer las superficies a fin de evitar la polución y material particulado.</li> </ul>
<b>Golpes o atropello por vehículo en retroceso</b>	Lesiones de diversa tipología y gravedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar las señalizaciones del tránsito.</li> <li>• Todos los vehículos pesados, deberán contar con balizas.</li> <li>• Tomar precauciones cuando se escuchen las bocinas de retroceso.</li> <li>• Todo Trabajador o Trabajadora tiene estrictamente prohibido cruzarse durante maniobras de maquinaria pesada.</li> <li>• Caminar sólo por las zonas destinadas para esto.</li> <li>• Delimitar las zonas de tránsito.</li> <li>• Demarcar sectores de excavaciones a fin de facilitar maniobras de retroceso de maquinaria pesada.</li> <li>• No situarse en la trayectoria de movimiento de las máquinas, sino a una distancia prudente (1,5 veces el radio de giro de la maquinaria).</li> <li>• Verificar que la totalidad de maquinarias cuenten con espejos laterales o retrovisores y alarmas, que colaboren en maniobras de retroceso.</li> <li>• Contar con señaleros para maniobras de niveles críticos o complejos.</li> </ul>

<p><b>Golpes por herramientas:</b></p>	<p>Lesiones en todo el Cuerpo y Cabeza</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar sólo herramientas en buen estado.</li> <li>• Utilizar herramientas acordes a cada labor, no improvisar, no utilizar herramientas para fines que no han sido diseñadas.</li> <li>• Realizar una revisión previa al uso de las herramientas.</li> <li>• No transportar herramientas de grandes dimensiones al hombro, pues puede golpear a un tercero.</li> <li>• No dejar herramientas en cualquier sitio, sino en un lugar que no signifique un riesgo para otros, utilice cinturones portaherramientas o cajas para este fin.</li> <li>• Usar siempre los elementos de protección personal adecuados para labor que se está ejecutando.</li> <li>• Adoptar una posición cómoda y acorde al esfuerzo por realizar.</li> </ul>
<p><b>Contacto con Electricidad</b></p>	<p>Electrocución, Golpe Eléctrico, Quemaduras, Muerte, Incendio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los letreros de prevención de riesgos eléctricos.</li> <li>• No confiar en que otros revisarán las herramientas eléctricas, sino revisar por sí mismo cables y enchufes; y comunicar a su jefatura y a personal de mantención, sobre cualquier defecto que detecte durante su uso.</li> <li>• No utilizar ni dejar cables eléctricos en mal estado extendidos por el piso.</li> <li>• No disponer cables eléctricos sobre sectores húmedos o con presencia evidente de agua.</li> <li>• No improvisar instalaciones eléctricas. Avisar a su jefatura y a personal de mantención cuando se observe una instalación hechiza.</li> <li>• No utilizar "chapulinas".</li> <li>• No sustituir cables eléctricos por otro de menor diámetro, dicha situación incrementa el recalentamiento de los cables.</li> <li>• Nunca pasar bajo una línea eléctrica con tubos metálicos al hombro, pues podría generar un golpe eléctrico o electrocución.</li> <li>• No manipular tableros eléctricos.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• No manipular ningún artefacto, herramienta o maquinaria; el usuario u operador deberá comunicar a jefatura correspondiente y a personal de mantención en caso de mal funcionamiento.</li> <li>• No ingresar a cámaras eléctricas sin autorización.</li> <li>• No realizar reparaciones a herramientas, ni tableros eléctricos. Estas labores deben ser realizadas por personal idóneo para la labor.</li> <li>• Mantener extensiones eléctricas por vía aérea, utilizar peinetas, soportes o ganchos con elementos aislantes destinadas para la labor.</li> </ul>
<p><b>Contacto con elementos punzantes o cortantes.</b></p>	<p>Corte Amputación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener en buen estado las herramientas de trabajo. Informar al jefe Directo en caso de cualquier defecto en los mismos.</li> <li>• Utilizar equipos de protección personal acordes a la actividad.</li> <li>• No retirar protecciones originales de maquinarias.</li> <li>• No exponer manos o partes del cuerpo a partes móviles.</li> <li>• Utilizar ropa apropiada para la labor, tal como polera o camisa manga larga, pantalones largos y de tela resistente (jeans).</li> <li>• En el caso de sierras circulares o herramientas similares:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- NUNCA detener discos con las manos o con otros elementos que pudiesen generar proyección de partículas.</li> <li>- Recibir la instrucción necesaria para poder usarla.</li> <li>- Utilizar la herramienta con elementos adecuados para su uso.</li> <li>- Emplear correctamente las protecciones de la herramienta.</li> <li>- Utilizar elementos de protección personal básicos en todo momento guantes y lentes anti-impacto y aquellos adicionales que la actividad requiera (caretas faciales, careta fotosensible, antiparras herméticas, etc.).</li> <li>- Utilizar la herramienta sobre superficies de trabajo adecuadas, no realizar maniobra de</li> </ul> </li> </ul>

		<p>corte en el aire, sobre andamios o bien sobre partes de su cuerpo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al momento de realizar cambios de disco de corte, verificar que: el disco se encuentre en condiciones óptimas, asegurar la tuerca de sujeción con llave propia de la herramienta, no golpear o utilizar herramientas hechizas que solo dañarán la máquina.</li> <li>- Verificar que la herramienta se encuentra en óptimas condiciones previo su uso.</li> <li>- Mantener extensiones eléctricas por vía aérea.</li> </ul>
<p><b>Caídas de distinto nivel</b></p>	<p>Contusiones Lesiones múltiples Incapacidad Permanente Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todo Trabajador o Trabajadora que realice faenas en altura, deberá contar con elementos de protección personal acordes a la actividad, es decir, arnés tipo paracaidista de tres argollas, con cabo de vida tipo Y con amortiguador de impacto de 1.8 m.</li> <li>• El Trabajador o Trabajadora es responsable de enganchar su cabo de vida a un elemento estructural o línea de vida disponible para tal efecto.</li> <li>• Solicitar y utilizar líneas de vida o sistemas retráctiles.</li> <li>• Realizar labores de forma calmada, coordinada y conjunta con el resto de la cuadrilla.</li> <li>• Verificar que andamios o superficies de trabajo se encuentren en condiciones adecuadas para su uso (totalidad de partes y con tarjetas verdes que confirmen su condición)</li> <li>• No sobrecargar andamios con materiales, no sobrepasar el límite máximo de carga. <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de escaleras, se deberá: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar que la escala tenga el largo necesario para poder alcanzar el objetivo.</li> <li>- Toda escalera de una sola hoja deberá encontrarse afianzada en la parte superior e inferior, a fin de evitar su desplazamiento.</li> <li>- La escala debe ser construida de acuerdo con el procedimiento establecido por La Empresa, memoria de cálculo respectiva y a la NCh N° 1537/2009</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- La zona donde se va a usar la escala debe estar despejada.</li> <li>- Procurar no colocar escaleras sobre tapas de alcantarillas o estructuras a fines.</li> <li>- No bajar de espaldas hacia la escala.</li> </ul>
<b>Atrapamiento</b>	Lesiones en todo el cuerpo Muerte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velar que los cortes de una excavación tengan taludes seguros y que sus bordes no estén sobrecargados.</li> <li>• Toda excavación a mano o a máquina deberá encontrarse debidamente señalizada.</li> <li>• Verificar que aquellas excavaciones en las cuales sea necesario entibar, sea realizada de forma adecuada y de acuerdo con proyecto de entibación generado por mecánico de suelos.</li> <li>• En cada excavación, se deberá mantener escalas distribuidas cada 15 mts y de acuerdo con el número de personas existentes al interior de la excavación.</li> <li>• Los Trabajadores que se encuentren al interior de excavaciones que presenten riesgos de atrapamiento, deberán encontrarse provistos de arnés de seguridad tipo paracaidista de tres argollas y con cabo de vida de 1.8 m., el cual deberá estar anclado a una línea de vida independiente Esta última, estará soportada por un punto de anclaje o sistema estructural diseñado para dicho fin.</li> <li>• También deberán contar con elementos de protección personal acordes a la actividad, tales como: lentes anti-impacto, casco de seguridad con barbiquejo, legionario y mascarilla para polvos (si el Trabajador o Trabajadora se encuentra expuestos a polvos con contenidos de sílice o gases de otra naturaleza).</li> <li>• El supervisor deberá verificar que las concentraciones de oxígeno sean las adecuadas para el desarrollo de las faenas.</li> </ul>
<b>Manejo manual de carga</b>	Lesiones Músculo esqueléticas a nivel lumbar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar siempre los medios mecánicos disponibles para el manejo de la carga.</li> <li>• Al realizar el levantamiento del material el Trabajador o Trabajadora debe tener en</li> </ul>

		<p>consideración las buenas prácticas del manejo manual de cargas, tales como: doblar las rodillas y mantener recta la espalda recta al levantar una carga.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la carga es muy grande, es necesario pedir ayuda.</li> <li>• Respetar los límites de carga manual de acuerdo con la ley de peso máximo para carga humana N 20.001: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 25 kg. Carga máxima,</li> <li>- 20 kg. Carga máxima para menores de 18 años y Mujeres</li> </ul> </li> <li>• No se permite carga manual a embarazadas ni menores de 18 años.</li> <li>• Disponer de señalética alusiva a las correctas prácticas en el manejo manual de cargas.</li> </ul>
<b>Caída mismo Nivel</b>	<p>Esguinces Contusiones Heridas Fracturas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener los puestos de trabajos limpios y ordenados.</li> <li>• Asegurarse que los materiales estén bien colocados y apilados en lugares seguros.</li> <li>• Mantener despejadas las vías de circulación y escape en caso de alguna contingencia que lo requiera.</li> <li>• Transitar por lugares habilitados para este efecto.</li> <li>• "Mirar por donde se camina", prestar atención a la superficie donde se transita.</li> <li>• Disponer de señaléticas alusivas a desniveles, vías de circulación, calles habilitadas para el tránsito, etc.</li> </ul>
<b>Exposición a Ruido</b>	<p>Disminución o pérdida de la capacidad auditiva, enfermedades profesionales relacionadas (hipoacusia sensorio neural)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En aquellos lugares donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los Trabajadores deberán utilizar protectores auditivos adecuados a la labor a realizar.</li> <li>• Todo Trabajador o Trabajadora deberá estar informado de aquellas labores inherentes a la obra que producen o podrían producir algún tipo de discapacidad auditiva.</li> <li>• Elaborar mecanismos de captación de ruido, tal como son pantallas o biombos de control de ruido.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encabinar aquellas faenas que resulta posible de realizar, tal como: cortes de madera, corte de fierro, etc.</li> <li>• Informar a todos los Trabajadores respecto de PREXOR.</li> <li>• Distribuir señalética relacionada al uso de protección auditiva.</li> <li>• Realizar charlas de capacitación referente a la exposición a ruido ocupacional.</li> <li>• Incorporar a programas de vigilancia por exposición a ruido a los Trabajadores expuestos.</li> </ul>
<b>Exposición a Radiación UV</b>	Cáncer a la Piel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir protocolo de Radiación UV y las medidas de protección adoptadas por la empresa.</li> <li>• Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación y en el diario mural de la obra, ellos sirven como guías para determinar el grado de exposición.</li> <li>• Distribuir bloqueador solar a la totalidad de los Trabajadores.</li> <li>• Instruir a los Trabajadores respecto del modo de aplicación de dicho "elemento de protección personal".</li> <li>• Instruir a los Trabajadores respecto a la obligatoriedad del uso de ropa manga larga, legionarios y pantalones largos de telas resistentes.</li> <li>• Instruir a los trabajadores respecto de la hidratación y método correcto de aplicación de bloqueador solar.</li> </ul>
<b>Inhalación de Sílice libre Cristalizada</b>	Silicosis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En aquellos lugares donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los Trabajadores deberán utilizar máscaras protectoras con filtros acordes al agente contaminante P100.</li> <li>• Al realizar labores de limpieza de superficies, el Trabajador o Trabajadora deberá humedecer las superficies a fin de evitar la polución, exposición a sílice y material particulado.</li> <li>• Capacitar a los Trabajadores sobre Protocolo de Riesgos de exposición a Sílice libre cristalizada</li> </ul>

		<p>(PLANESI), además de programa de vigilancia a la salud.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar e implementar programas de erradicación de sílice cristalizada y de protección respiratoria.</li> <li>• Capacitar al personal en materias tales como: procedimientos de trabajo seguro, uso, manejo y mantención de respiradores, etc.</li> <li>• Publicar afiches alusivos de aquellas actividades que exponen a los Trabajadores a sílice cristalizada.</li> <li>• Realizar inspecciones respecto del uso de protección respiratoria de forma periódica.</li> </ul>
<p><b>Exposición a Trastornos musculoesqueléticos de la extremidad superior (TMERT)</b></p>	<p>Tendinitis, epicondilitis, túnel carpiano, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar programas para evitar enfermedades profesionales del tipo musculo esqueléticas superiores.</li> <li>• Evaluar puestos de trabajo, considerando repetitividad, postura, fuerza, vibraciones y riesgos psicosociales.</li> <li>• Mejorar las plataformas de trabajo, adecuarlas a cada faena y acorde a las características del usuario.</li> <li>• Implementar medidas correctivas en herramientas manuales, eléctricas y maquinarias que disminuyan la exposición a la vibración.</li> <li>• Generar pautas de mantenimiento de maquinarias y equipos.</li> <li>• Generar pausas de trabajo.</li> <li>• Generar rotación del personal, a fin de disminuir el nivel de exposición.</li> <li>• Alternar exposición al frío, al calor o a la humedad con otras tareas que vinculen movimientos repetitivos y de precisión.</li> <li>• Mecanizar actividades o tareas que sea posible de realizar.</li> </ul>
<p><b>Exposición a Riesgos Psicosociales</b></p>	<p>Estrés laboral, crisis de pánico, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar programa para abordar los riesgos psicosociales.</li> <li>• Aplicación de encuesta ISTAS 21 en su versión breve.</li> <li>• Dar facilidades para compatibilizar la vida familiar con la laboral.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada laboral.</li> <li>• Incrementar oportunidades para mejorar procesos de capacitación o formación de los Trabajadores.</li> <li>• Proporcionar autonomía.</li> <li>• Coordinar actividades.</li> <li>• Fomentar la transparencia organizacional (descripciones de cargos).</li> </ul>
<b>Manejo Manual de cargas</b>	Lumbago mecánico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar programa para abordar posibles enfermedades y lesiones derivadas de la exposición a manejo manual de cargas.</li> <li>• Aplicar listas de chequeo mediante la metodología estipulada por la SUSESO.</li> <li>• Generar programas de trabajo a fin de abordar los riesgos que presentan las actividades.</li> <li>• Mecanizar las actividades (uso de maquinarias).</li> <li>• Mantener superficies de trabajo despejadas y limpias.</li> <li>• Evaluar los sistemas de transporte manual de materiales.</li> <li>• Implementar medidas de carácter ingenieril a fin de mejorar las condiciones de agarre manual.</li> </ul>

**RIESGOS TRABAJOS CON MAQUINARIAS:**

<b>Proyección de partículas</b>	Lesión ocular, lesión facial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte.</li> <li>• Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial).</li> <li>• Conocer el procedimiento de trabajo seguro.</li> </ul>
<b>Caídas del mismo o distinto nivel</b>	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos.</li> <li>• Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo. Utilizar equipos</li> </ul>

		mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su empresa Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
<b>Sobre esfuerzos</b>	Trastornos músculo esqueléticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas, para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.</li> </ul>
<b>Contactos con energía eléctrica</b>	Quemaduras, tetanización, fibrilación ventricular y lesiones al aparato tracto respiratorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos. Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.</li> <li>• Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico.</li> <li>• No recargue las instalaciones eléctricas.</li> </ul>
<b>Exposición a humos metálicos</b>	Quemaduras y lesiones al aparato tracto respiratorio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos.</li> <li>• Contar con sistema de extracción forzada.</li> </ul>
<b>Incendio</b>	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio.</li> <li>• Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano.</li> <li>• Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.</li> </ul>
<b>Atrapamiento</b>	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina.</li> <li>• No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.</li> </ul>
<b>Golpes por o contra</b>	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo.</li> <li>• Mantener despejada la superficie de trabajo.</li> <li>• En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.</li> </ul>
<b>Contacto térmico</b>	Heridas, quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas.</li> <li>• Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.</li> </ul>
<b>Exposición a ruido</b>	Hipoacusia, sordera profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora.</li> <li>• Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 DbA en la jornada.</li> </ul>
<b>Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)</b>	Deshidratación, trastornos a la piel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas.</li> <li>• Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición.</li> <li>• No salir del lugar de la exposición repentinamente.</li> <li>• Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente.</li> <li>• Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador o trabajadora.</li> </ul>
<b>Cortes y punzaduras</b>	Cortes, heridas, contusiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto.</li> <li>• Desechar el material que se observe con grietas o fracturas.</li> <li>• Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.</li> </ul>

**RIESGOS CON AGENTES QUÍMICOS:**

<b>Contacto con sustancias químicas</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.</li> <li>• Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto.</li> <li>• Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.</li> </ul>
---	--	--

<p>(sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.</li> <li>• Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto.</li> <li>• Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su empresa.</li> <li>• No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</li> </ul>
<p>Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.</li> <li>• Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto.</li> <li>• Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.</li> <li>• Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario.</li> <li>• Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su empresa.</li> <li>• Conozca su plan de emergencia.</li> <li>• No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.</li> </ul>

**RIESGOS BIOLÓGICOS:**

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</li> <li>• Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</li> </ul>
--	--	---

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 111 de 114</p>	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b>
---	--	--

<b>Contacto con agente biológico (SARS – Cov – 2)</b>	Contagio de coronavirus (COVID – 19) (aplicable para cualquier variante)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</li> <li>• Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en <a href="http://www.mutual.cl">www.mutual.cl</a>.</li> <li>• Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL.</li> <li>• Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile vigentes, dando cumplimiento al Protocolo emitido por la Ley 21.342. 01.06.21.</li> </ul>
---	--	--

**RIESGOS PSICOSOCIALES:**

<b>Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización</b>	Generación de climas laborales adversos, aumento en la sobrecarga laboral e incrementos en los factores que inciden en la ocurrencia de incidentes y accidentes dentro del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo y la propia organización, existen herramientas prácticas y efectivas basadas en el modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutual de Seguridad, y enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.</li> <li>• Una buena gestión de estos riesgos involucra su identificación, evaluación, incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.</li> </ul>
<b>Salud Psicológica</b>	Disminución de los estímulos relacionados con el ánimo y aumento de los factores	

 VITAL CONSTRUCCIÓN Página 112 de 114	<b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN          HIGIENE Y SEGURIDAD</b>	<b>Código: RIOSH          Fecha: Febrero 2023</b>
---	---	---

	conductuales depresivos y conductuales.	
<b>Salud Física</b>	A través de activaciones hormonales y estimulaciones nerviosas se produce: Trastornos médicos de diversos tipos (Nerviosos, Cardiacos, Respiratorios, Gastrointestinales).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, es la herramienta más efectiva para la evaluación de estos riesgos, a través de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, y acogiendo sus Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.</li> </ul>

### **TÍTULO XXXVII: DE LAS SANCIONES**

**Artículo 190°:** El trabajador o trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita
- Amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo
- Multa de hasta el 25% de la remuneración diaria del infractor.

De la aplicación de la sanción con multa, podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que La Empresa tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en La Empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

### **TÍTULO XXXVIII: DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 191°:** El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a al delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 113 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
---	---	---

Seguridad existentes en La Empresa.

Además, La Empresa deberá entregar gratuitamente a los trabajadores y trabajadoras un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de La Empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

**Registro de entrega y recepción  
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad  
(Ley N° 16.744 y Código del Trabajo)**

Declaro haber recibido en forma gratuita una copia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa Constructora e Inversiones Vital SpA., de acuerdo con lo establecido en el artículo 156° inciso 2 del código del trabajo, artículo 14 del decreto supremo N.º 40 de 1969 del ministerio del trabajo y previsión social, publicado en el diario oficial del 07 de marzo de 1969 como reglamento de la ley 16.744 de 1968.

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

Nombre completo	:
R.U.T.	:
Firma del trabajador o trabajadora	:

 <p>VITAL CONSTRUCCIÓN Página 114 de 114</p>	<p><b>REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD</b></p>	<p><b>Código: RIOSH Fecha: Febrero 2023</b></p>
---	---	---

Fecha de entrega	:
------------------	---