

FUNDACION ALMIRANTE CARLOS CONDELL
GRAN BRETAÑA N° 1001 PLAYA ANCHA VALPARAISO

TITULO PRELIMINAR

FINALIDAD

La Fundación Almirante Carlos Condell, tiene como finalidad la Educación, para ello administra Colegios Científicos Humanistas, Instituto Profesional, Centro de Formación Técnica y Colegios de Enseñanza Media Técnico Profesional. En cumplimiento del Artículo 153 y siguientes del Código del Trabajo, pone en vigencia el presente REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD que tiene por objeto establecer las obligaciones, prohibiciones, derechos y beneficios a que quedan sujetos los trabajadores de la Fundación en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa. Persigue como finalidad lograr relaciones laborales óptimas y expeditas entre la Fundación y sus trabajadores. Regirá en común para todos los trabajadores de los Instituto del Mar "Almirante Carlos Condell" de Iquique, Instituto del Mar "Capitán Williams" de Chonchi, Colegio "Patricio Lynch" y Colegio "Guardiamarina Riquelme" (a contar 2004), de Valparaíso, Instituto Profesional Libertador de los Andes sede Valparaíso, Centro de Formación Técnica "Carlos Condell" y Colegio "Carmela Carvajal de Prat" de Talcahuano y para la Sede Central de la Fundación "Almirante Carlos Condell" de Valparaíso.

I PARTE.-

NORMAS DE ORDEN LABORAL.-

TITULO I
DEL INGRESO

Artículo 1º: Toda persona que desee ingresar como trabajador a la Fundación deberá presentar al Director de Educación, los siguientes documentos:

- a. Cédula de Identidad;
- b. Copia finiquito, si fuera procedente
- c. Certificado de antecedentes en vigencia;
- d. Certificado de estudios cursados y/o especialización técnica o profesional
- e. Si fuere mayor de 18 años, certificado de haber cumplido con el Servicio Militar Obligatorio o acreditar haber quedado eximido por causa legal;
- f. Si fuere menor de 18 años, autorización expresa de sus padres o guardadores legales;
- g. Si fuera casado su libreta de matrimonio o certificado de matrimonio;
- h. Certificado de la A.F.P. y de la ISAPRE a que se encuentra afiliado.
- i. Recomendación de anteriores empleadores o particulares, según el caso.
- j. Declaración jurada sobre deudas hipotecarias y previsionales, en formulario que proporcionará la empresa.
- k. Títulos Profesional según corresponda

Artículo 2º: La comprobación posterior de que para ingresar a la Fundación se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, dará lugar a la aplicación de las sanciones que procedan de acuerdo a la Ley y a este Reglamento, sin perjuicio de que se configure una causal de caducidad de contrato de trabajo.

Artículo 3º: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso deberá comunicarlo de inmediato al Departamento de Personal con los certificados pertinentes.

TITULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4º: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1º y dentro de los quince (15) o cinco (5) días siguientes a la incorporación del trabajador, se procederá a escriturar el respectivo contrato de trabajo, que se extenderá en 3 ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y los otros en poder de la Fundación. La entrega del ejemplar correspondiente al trabajador, se hará bajo su firma de recepción conforme.

Si el contrato es de duración igual o inferior a 30 días, el plazo para su escrituración es de 5 días.

Artículo 5º: El contrato de trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado conjuntamente con éstos, por el representante legal del menor o en su defecto, por la persona, que lo tenga a su cuidado y a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo.

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

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones sean alternativas o complementarias.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Plazo del contrato;
7. Demás pactos que acordaren las partes.

Artículo 7º: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito en Anexo de Contrato de Trabajo firmado por las partes.

Si los antecedentes personales del trabajador consignados en el contrato experimentaran alguna modificación, ésta deberá ser puesta en conocimiento de la Fundación para los fines pertinentes.

TITULO III DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL

Artículo 8º: La jornada ordinaria de trabajo.

Profesionales de la Educación: No podrá exceder de 44 horas cronológicas semanales para un mismo empleador, distribuyéndose en horas de docencia en aula y horas curriculares no lectivas, según las necesidades de cada sede.

Profesional Paradocente, Administrativo y Auxiliar: Su jornada de trabajo no podrá exceder de 45 horas semanales, distribuidas en los horarios según las necesidades del Establecimiento.

Artículo 9º: Los trabajadores deberán estar en el horario de trabajo acordado con el Director del establecimiento. La persona que no se encuentre en sus labores en dichas horas, sin motivo justificado, se le considerará que está haciendo abandono de trabajo, lo cual será causal para poner término a su contrato de trabajo.

CAMBIO 1

Artículo 10: Se excluyen de la limitación de la jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial los Directores de cada sede, Gerentes, Administradores o apoderados, quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata y demás que no ejercen sus funciones en las sedes de la Fundación. (Artículo 22 Código del Trabajo).

Artículo 11: La jornada diaria de trabajo se distribuirá en dos partes dejándose entre ellas, un período de tiempo de acuerdo al horario de trabajo señalado en el artículo 8º de este Reglamento Interno. Dicho período de descanso no se considerará como trabajado para computar la duración de la jornada diaria de trabajo. (Artículo 34 Código del Trabajo)

Artículo 12: La fundación podrá modificar los horarios expresados en los contratos de trabajo de acuerdo con sus trabajadores.

Artículo 13: Por circunstancias que afecten a todo el proceso de cada establecimiento, podrá el Director alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta (60) minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta (30) días de anticipación a lo menos. El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta (30) días hábiles a contar de la notificación del aviso, ante el Inspector del Trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en el inciso precedente, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto (5) día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Artículo 14: La jornada ordinaria podrá excederse sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de los establecimientos, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando se deban impedir accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Artículo 15: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante su jornada diaria sin autorización del Director.

Artículo 16: El Director mantendrá su control de asistencia para dejar constancia tanto de la hora de llegada como de salida de cada trabajador, siendo obligación del trabajador registrar dichas circunstancias en las oportunidades correspondientes.

Todo trabajador que deba ausentarse del recinto del establecimiento durante su jornada de trabajo deberá dejar la debida constancia en el control de asistencia.

Los directores sindicales, cada vez que hagan uso de permisos sindicales, deberán consignar en el Registro de Asistencia la hora de salida y de llegada.

Artículo 17: Se prohíbe trabajar fuera de las horas enunciadas en el presente Reglamento, salvo lo que se previene en el título siguiente.

Artículo 17 bis: El trabajador de un turno no deberá abandonar su labor mientras no sea relevado por su reemplazante del turno siguiente o autorizado por el jefe directo o quien lo reemplace. De este hecho deberá dar cuenta el trabajador inmediatamente de ocurrido y el sobre tiempo trabajado se pagará de acuerdo a las normas de las horas extraordinarias.

TITULO IV.- DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 18: Son horas extraordinarias de trabajo las que exceden del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. En todo caso, las horas trabajadas en Domingo y Festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

Las horas extraordinarias no podrán exceder de dos horas diarias.

Las horas extraordinarias son autorizadas solamente por el Director Ejecutivo de la Fundación.

Artículo 19: El trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo legal del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 20: Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales del establecimiento, dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante, la falta de pacto por escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento de la Fundación No se considerará sobre tiempo el período que los trabajadores permanezcan en el establecimiento, una vez concluida su jornada, sin prestar servicios.

Artículo 21: La liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo y su derecho a reclamarlas prescribirá en seis (6) meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

Artículo 22: No serán horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada en compensación de un permiso autorizado por el empleador.

TITULO V DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 23: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Artículo 24: Los trabajadores recibirán como remuneración el sueldo base, las asignaciones, bonificaciones establecidas en sus respectivos contratos de trabajo, cuyo monto total no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal, salvo que se trate de trabajadores exceptuados del mínimo legal o sujetos a jornada parcial de trabajo.

Artículo 25: Este pago se realizará en el lugar que el trabajador presta servicios el último día hábil del mes. La Fundación no otorgará anticipos de sueldos al personal.

Artículo 26: De las remuneraciones de los trabajadores la Fundación deducirá los impuestos legales que la graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Sólo con acuerdo del empleador y trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones señaladas en este inciso, no podrán exceder del quince (15) por ciento de la remuneración total del trabajador.

Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda deberán ser descontadas de las remuneraciones a solicitud escrita del trabajador.

Artículo 27: Junto con el pago de las remuneraciones la Fundación entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los descuentos realizados. Este comprobante debe ser firmado por el trabajador. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 28: Cualquier reclamo o aclaración que se solicite sobre la liquidación entregada, se recibirá a contar del día hábil siguiente al pago en la Oficina de Personal. El reclamo se dará por solucionado una vez firmada la liquidación por el trabajador.

Artículo 29: Se deja constancia que en atención a que la institución empleadora es una Fundación Privada que no persigue fines de lucro, no está legalmente obligada al pago de gratificación legal. (Artículo 47 Código del Trabajo)

Artículo 30: El trabajador remunerado por día tendrá derecho a percibir remuneración por los días domingos y festivos, todo ello conforme con lo prescrito en el artículo 45, del Código del Trabajo.

TITULO VI DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 31: Los trabajadores de la Fundación están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento, particularmente deberán acatar las obligaciones que a continuación se señalan:

1. Cumplir el horario de trabajo, observando exactamente la hora de entrada y salida, como también el destinado para la colación, porque de no hacerlo relaja la disciplina laboral y puede dar origen a la terminación del contrato.

Además, el trabajador deberá estar en condiciones de iniciar sus funciones, en su lugar de trabajo, a la hora en que se inicia su jornada.

2. Registrar personalmente en el control de asistencia la hora de llegada y salida del trabajo.
3. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo, cumplir las instrucciones de sus superiores y tratar respetuosamente a sus jefes y compañeros de trabajo.
4. Observar buen comportamiento y orden al entrar y salir del trabajo.
5. Mantener en óptimo estado de aseo, limpieza y en buenas condiciones las especies, maquinarias, elementos y materiales que por motivos de sus funciones se le entreguen para desempeñar en buena forma las labores asignadas.
6. Emplear la máxima diligencia en el cuidado de muebles y bienes de la Fundación.
7. Para solicitar nuevos elementos de trabajo, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder.

8. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional de bienes dados a su cargo la reposición será de cargo del trabajador y se procederá a descontar su valor de su remuneración, en la forma y oportunidad acordada previamente con el trabajador.
9. Los trabajadores que utilicen herramientas deben mantenerlas en buen estado para evitar accidentes.
10. Informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso, que note en su trabajo.
11. Dar inmediato aviso a su jefe directo cuando se produzca la pérdida de especies, herramientas o útiles que estén a su cargo.
12. Mantener los lugares de trabajo libres de desperdicios, restos de comida, etc.
13. Es obligación de todo trabajador dejar limpio y aseado su lugar de trabajo y las herramientas que utilice.
14. Preocuparse y cooperar en el mantenimiento y buen uso de las maquinarias, especies y en general de todos los bienes del establecimiento. Además, debe preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia y despejada de obstáculos.
15. Los jefes directos serán responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección.
16. Dar cumplimiento a las disposiciones de Seguridad Industrial del presente Reglamento.
17. Respetar y cumplir las medidas de seguridad que la empresa adopte con el fin de impedir hurtos, robos o pérdidas de elementos, todo ello respetando la dignidad y honra del trabajador.
18. Solicitar a quién corresponda, autorización por escrito para sacar cualquier elemento del establecimiento..
19. Informar sobre las irregularidades o anomalías que observen en el establecimiento y sobre los reclamos de terceros.
20. Dar aviso por sí o por medio de otra persona, a la brevedad, al jefe directo o jefe de personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente al trabajo. Además deberá presentar la licencia médica cuando corresponda, en la forma, plazo y condiciones que exige la ley.
21. Dar cuenta a sus Jefes de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte al trabajador o a algún miembro de su grupo familiar.
22. Canalizar sus inquietudes, consultas o solicitar información por medio de sus Jefes directos.
23. Permanecer en su lugar de trabajo y desarrollar las funciones encomendadas.

24. Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezca en la empresa. Incorporar otras obligaciones, de acuerdo a la realidad y necesidades de la empresa, si ello es necesario.
25. Tener un comportamiento dentro de su jornada de trabajo como fuera de ella que proyecte una imagen integra acorde a la labor formativa y educativa de los Institutos, Colegios, Centros de Formación Técnica y sedes.
26. Respetar y tener un buen trato con los alumnos del establecimiento.
27. Cumplir con períodos de Perfeccionamiento y Capacitación de acuerdo a los programas que cada Director de establecimiento planifique y a los compromisos pactados en otros documentos.

Artículo 32: La Fundación, a través de sus establecimientos, está obligada a cumplir las siguientes normas de orden:

1. Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador.
2. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales y contractuales.
3. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y la salud de los trabajadores.
4. Dar a los trabajadores ocupación efectiva y en las labores convenidas.
5. Otorgar a los trabajadores las facilidades necesarias pero compatibles con el régimen de trabajo del establecimiento, para que puedan completar su educación.
6. Colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional.
7. Cumplir las normas laborales y contractuales.
8. Confiar su representación a mandos medios idóneos que, junto a sus propias obligaciones y prohibiciones como dependientes, tendrán que asumir, en lo que corresponda, los deberes y limitaciones que tiene el empleador.
9. Oír los reclamos y peticiones de los trabajadores tratando de lograr una rápida y justa solución.
- 10. La Fundación garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.**
- 11. La Fundación promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.**

TITULO VII DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 33: Se prohíbe a los trabajadores de la Fundación:

1. Llegar atrasado a su trabajo.
2. Dilatar innecesariamente el inicio de sus funciones diarias.
3. Retirarse antes del término de la jornada de trabajo.
4. Cambiarse ropa, bañarse, lavarse y en general prepararse para salir antes del término de la jornada de trabajo, porque con ello no se estaría cumpliendo el horario de trabajo.

5. Marcar el control de asistencia en sustitución de otra persona, además, se prohíbe realizar otro tipo de impresión que no sea registrar el ingreso y salida del trabajo.
6. Trabajar sobre tiempo sin autorización de los jefes.
7. Abandonar o ausentarse de su lugar de trabajo sin la debida autorización.
8. Ingresar o permanecer en el recinto del establecimiento fuera de la jornada de trabajo, sin autorización previa.
9. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia.
10. Presentarse a trabajar enfermo (cuando se trate de enfermedades contagiosas o que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento).
11. Consumir bebidas alcohólicas en el trabajo.
12. Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar.
13. Dormir, comer o preparar refrigerios o comida en el lugar de trabajo.
14. Fumar en todo recinto cerrado del establecimiento; Sólo se podrá fumar en aquellos lugares exteriores restringidos y dispuestos por la Dirección del establecimiento.
15. Ingresar paquetes o especies para su comercialización en los establecimientos.
16. Sacar o intentar sacar del establecimiento, sin autorización escrita, materiales, herramientas y en general especies u objetos de propiedad de la Fundación.
17. Realizar o ejecutar trabajos particulares dentro del establecimiento en las horas de trabajo.
18. Utilizar herramientas o materiales del establecimiento para fines particulares.
19. Atentar contra las normas de Orden, Higiene y Seguridad que se dispongan.
20. No utilizar los elementos o equipos de protección que proporcione el establecimiento cuando el desempeño de sus labores así lo exija.
21. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto del establecimiento.
22. Colocar afiches de cualquier tipo, sin autorización del Director.
23. Dejar funcionando una máquina, computador, u otros al término de la jornada.
24. Utilizar una máquina, computador u otro al término de la jornada.
25. Romper, rayar o destruir bienes o instalaciones del establecimiento.
26. Destruir comunicaciones colocadas por el establecimiento.
27. No cumplir el reposo médico que se le ordene y /o realizar trabajos durante dichos períodos, falsificar o adulterar licencias médicas.

28. Encender fuego dentro del recinto.
29. Introducir o portar armas de fuego o corto - punzantes dentro de las dependencias.
30. Ingresar personal no autorizado a los dormitorios del establecimiento.
31. En general, se prohíbe a los trabajadores realizar actos o conductas que infringen las normas legales, contractuales y las disposiciones del Reglamento Interno.
- 32.-Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Fundación ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.**

Artículo 34: A la Fundación, y a sus establecimientos dependientes, le estará prohibido:

1. Todo tipo de discriminación.
2. Perjudicar a los trabajadores en cualquier forma debido a su labor sindical o gremial.
3. Inmiscuirse en la forma que sea, en las actividades sindicales de los trabajadores.
4. Permitir que se dirijan las labores o que trabajadores las ejecuten bajo la influencia de alcohol o estupefacientes.
5. Realizar actos o conductas que atenten contra los derechos de los trabajadores.
6. En general, se prohíbe al establecimiento todo tipo de actos que importen infracción a las normas legales y contractuales y las disposiciones de este Reglamento.

TITULO VII (A) DE LA INVESTIGACION Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 1. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Fundación. En esta Fundación serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

- **Reiteradas oportunidades en las cuales se produzca cercanía excesiva o roce corporal.**
- **Reiteradas insinuaciones a salir luego del trabajo.**
- **Reiteradas actitudes o poses insinuantes hacia la otra persona.**
- **Reiteradas oportunidades en las cuales se manifiesten halagos sobre la apariencia física o vestimenta.**
- **Reiteradas ocasiones en las cuales se ofrezca traslado desde y hacia el lugar de trabajo.**
- **Constantes miradas insinuantes o dirigidas a ciertas partes del cuerpo que ofendan a la persona.**
- **Plantear temas de carácter sexual o contar chistes con esa connotación, en conversaciones con subordinados o mediante el envío escritos o imágenes por cualquier medio.**

- **Proposiciones directas para intimar físicamente.**
- **Acciones directas de contacto físico con connotación erótica o sexual.**

Artículo 2. Todo trabajador/a de la Fundación que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Dirección y/o administración superior de la Fundación (o establecimiento), o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 3. Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Fundación en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

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

Artículo 4. La denuncia escrita dirigida a la Dirección deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Fundación y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 5. Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 6. El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección, disponer de algunas medidas precautorias, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la redestinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 7. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 8. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 9. El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 10. Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Fundación pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 11. El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la Fundación a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30. (Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que la Fundación tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo)

Artículo 12. Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 20 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 13. Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Dirección de la Fundación y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 5º día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 14. El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 15. Considerando la gravedad de los hechos constatados, la Fundación procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 16. Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

TITULO VIII DEL FERIADO ANUAL FERIADO ANUAL PERSONAL NO DOCENTE

Artículo 35: Los trabajadores con más de (1) año en el establecimiento tendrán derecho a un feriado anual de quince (15) días hábiles con goce de remuneración íntegra. Todo trabajador con diez (10) años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tiene derecho a un (1) día adicional de feriado por cada tres (3) nuevos años trabajados, lo cual se debe entender sin perjuicio de los que al efecto establezca la Ley. Con todo sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestado a anteriores empleadores.

Artículo 36: Para los efectos el feriado del día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 37: El feriado se otorgará preferentemente entre los meses de Enero y Febrero, y en los períodos que se produzca la interrupción de clases, debiendo ser solicitado por escrito con un (1) mes de anticipación a lo menos y no será compensable en dinero. No obstante, lo anterior, si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejara de prestar servicios al establecimiento por cualquier causa, se le pagará el tiempo que por feriado le corresponda. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar un (1) año de servicio percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que media entre su contratación y el término de sus funciones.

Artículo 38: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez (10) días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Artículo 39: El feriado debe tomarse una vez al año, sin embargo, el trabajador podrá acumular hasta dos (2) períodos, debiendo las partes dejar constancia escrita de este acuerdo.

FERIADO PERSONAL DOCENTE

De acuerdo al artículo 41 de la ley N° 19.070, para todos los efectos legales, el feriado anual de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales es el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o, agrega la norma legal, el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda.

De este modo, conforme con dicha norma legal el feriado anual corresponde a los meses de enero y febrero, pudiendo ocurrir, para el caso que se anticipe o prolongue el año escolar en un establecimiento educacional, que el feriado anual de los docentes de dicho establecimiento, corresponda a un período mayor o menor que los meses de enero y febrero y que será el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

TITULO IX DE LAS LICENCIAS

Artículo 40: Se entiende por Licencia el período en el cual por razones previstas y protegidas por la legislación laboral, sin terminar la relación laboral, se suspende.

Las licencias son:

1. Servicio Militar y llamados a servicio activo.
2. Licencias por enfermedad.
3. Licencia de maternidad.

En virtud del dictamen 4268/246 del 17.08.99, el empleador no se hará cargo de los días de licencias no cubiertos por las Instituciones Previsionales de salud.

Artículo 41: El trabajador que debe cumplir con el Servicio Militar o forma parte de las reservas movilizadas o deba cumplir períodos de instrucciones en calidad de reservistas, conservará la propiedad de su empleo o cargo, debiendo al reincorporarse al trabajo ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares en grado y remuneración a las que anteriormente desempeñaba siempre que esté capacitado para ello. La obligación del establecimiento de conservar el empleo o cargo al trabajador que haya cumplido con obligaciones militares, se extinguirá treinta (30) días después de la fecha del licenciamiento que conste en el respectivo certificado y en el caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) meses.

Artículo 42: En el caso de reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a treinta (30) días, percibirán del empleador la remuneración correspondiente, a menos que por Decreto Supremo, se disponga que será de cargo fiscal.

Artículo 43: El trabajador que por enfermedad estuviera imposibilitado para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso al establecimiento por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas siguientes de sobrevenida la imposibilidad. Para los efectos de la validez del aviso será necesario la debida identificación de la persona del establecimiento que haya recibido éste, con el fin de evitar una mala comunicación. Asimismo deberá presentar a su empleador el correspondiente formulario de licencia, en la forma, plazo y condiciones que precisa el Decreto Supremo N° 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública, certificar su recepción y complementarla con los antecedentes que ese mismo Decreto establece.

Artículo 44: Los trabajadores recibirán la atención médica, los subsidios y los beneficios correspondientes a su enfermedad conforme a las normas legales y reglamentarias en vigencia.

Artículo 45: El establecimiento adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico de que han hecho uso sus trabajadores, prohibiéndoles realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos que se trate de actividades recreativas, no susceptibles de remuneración y compatibles con el tratamiento indicado.

Artículo 46: El establecimiento podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que él designe examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, el establecimiento podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Artículo 47: Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis (6) semanas antes del parto y de doce (12) después de él, conservándoseles los empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes. Para hacer uso del descanso de maternidad la trabajadora deberá presentar al establecimiento la licencia médica correspondiente.

Artículo 48: Si, a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el respectivo certificado médico. Con todo, está prohibido a la mujer embarazada desarrollar las siguientes labores:

1. Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
2. Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo;
3. El trabajo nocturno;
4. Las horas extraordinarias;

5. Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 49: Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio pertinente cuando la salud de su hijo menor de un (1) año requiera su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica otorgada en la forma y condiciones que señala la ley.

Artículo 50: Sin causa legal y sin previa autorización del Tribunal competente o declaración de desafuero, no se podrá despedir de su trabajo a la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un (1) año después de expirado el descanso postnatal.

Si por ignorancia del estado de embarazo, se hubiere puesto término al contrato de trabajo sin autorización del competente Tribunal, bastará la presentación del certificado médico o de matrona para que la trabajadora se reintegre a su trabajo, debiendo pagarse los períodos no trabajados, siempre que la afectada no tuviere derecho a subsidio.

TITULO X DE LA ASIGNACION FAMILIAR

Artículo 51: Los trabajadores tendrán derecho a percibir asignación familiar por las cargas que señala la Ley y previa presentación y aprobación de los documentos respectivos. El establecimiento pagará directamente y por mes vencido, las asignaciones familiares que hayan sido autorizadas por la Institución respectiva, entidad a la que está afiliada el establecimiento.

Artículo 52: Es obligación de los trabajadores presentar los documentos pertinentes durante el período que este vigente el contrato de trabajo. En caso de disminución o aumento de cargas familiares, los trabajadores deberán dar aviso en el más breve plazo a la Oficina de Personal o para la suspensión o tramitación de los antecedentes ante la Caja de Compensación.

Artículo 53: La asignación familiar estará exenta de toda clase de impuestos, es inembargable y no podrá ser considerada como remuneración para ningún efecto legal. Los trabajadores que oculten antecedentes o proporcionen datos falsos para gozar indebidamente de la asignación familiar, deben tener presente serán sancionados por el organismo que autoriza el cobro, debiendo reintegrar las sumas indebidamente percibidas.

Artículo 54: A petición expresa del cónyuge las asignaciones familiares podrán ser pagadas directamente.

TITULO XI DEL DELEGADO DEL PERSONAL

Artículo 55: Los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato del establecimiento, podrán elegir un Delegado del Personal, cumpliendo los quórum y porcentajes exigidos por la Ley. Los trabajadores que elijan un Delegado del Personal lo comunicarán por escrito al establecimiento y a la Inspección del Trabajo, acompañando la nómina con sus nombres.

Artículo 56: El Delegado del Personal deberá reunir los requisitos que se exigen para ser director sindical de acuerdo al Código del Trabajo.

Artículo 57: El Delegado del Personal no podrá ser separado de su empleo mientras conserve su cargo, sino por causa justificada, previamente calificada por el juez competente.

TITULO XII DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 58: El establecimiento, en conformidad con el espíritu de colaboración que debe reinar en las relaciones laborales, tiene especial interés en el permanente conocimiento por parte de los trabajadores de la marcha, problemas y proyecciones del establecimiento y por ello:

- a. Sostendrá reuniones informativas con los diversos órganos de colaboración mutua que existan o se creen en el futuro.
- b. Cuando los antecedentes deban ser conocidos por todos los trabajadores, las partes, vale decir, el empleador y los órganos de colaboración, harán una comunicación conjunta, por escrito, que será colocada en lugares visibles del establecimiento.

Artículo 59: Cuando un trabajador afectado por una sanción de parte del establecimiento, tal como amonestación escrita, multa en conformidad a este Reglamento, terminación del contrato de trabajo, podrá solicitar del empleador la reconsideración de la medida directamente, siguiendo el conducto regular.

El establecimiento deberá resolver la petición de reconsideración en un plazo máximo de tres (3) días, contados desde la fecha de terminación de los servicios o desde la aplicación de la sanción.

TITULO XIII SANCIONES Y MULTAS

Artículo 60: Las infracciones al presente Reglamento Interno darán origen a las siguientes medidas:

1. La terminación del contrato de trabajo, cuando la infracción constituya una causal de término de contrato de trabajo en conformidad a las disposiciones legales.
2. Las infracciones que a juicio del establecimiento no importen causas justificadas de terminación de contrato, se sancionará según los casos, con amonestación verbal, escrita o multa.

Amonestación Verbal: Consiste en una reprensión que se hace personalmente al afectado, de la cual no queda constancia en su hoja de servicios. Lo anterior se ejecuta cuando el trabajador incurra en las faltas señaladas (Artículo N° 33). La reincidencia en estas faltas implica aumentar en un grado la sanción.

1. Llegar atrasado a su trabajo.
2. Dilatar innecesariamente el inicio de sus funciones diarias.
6. Trabajar sobre tiempo sin autorización de los jefes.
12. Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar.
13. Dormir, comer o preparar refrigerios o comida en el lugar de trabajo.
19. Atentar contra las normas de Orden, Higiene y Seguridad que se dispongan.
20. No utilizar los elementos o equipos de protección que proporcione el establecimiento cuando el desempeño de sus labores así lo exija.
21. Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto del establecimiento.
22. Colocar afiches de cualquier tipo, sin autorización del Director.
28. Encender fuego dentro del recinto.
31. En general, se prohíbe a los trabajadores realizar actos o conductas que infringen las normas legales, contractuales y las disposiciones del Reglamento Interno.

Amonestación Escrita: Consiste en una reprensión que se hace al afectado, dejando constancia en su hoja de servicios, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, previa calificación del director del establecimiento. Lo anterior se ejecuta cuando el trabajador incurra en las faltas señaladas (Artículo N° 33). La reincidencia en estas faltas implica aumentar en un grado la sanción.

3. Retirarse antes del término de la jornada de trabajo.
4. Cambiarse ropa, bañarse, lavarse y en general prepararse para salir antes del término de la jornada de trabajo, porque con ello no se estaría cumpliendo el horario de trabajo.
5. Marcar el control de asistencia en sustitución de otra persona, además, se prohíbe realizar otro tipo de impresión que no sea registrar el ingreso y salida del trabajo.
7. Abandonar o ausentarse de su lugar de trabajo sin la debida autorización.
8. Ingresar o permanecer en el recinto del establecimiento fuera de la jornada de trabajo, sin autorización previa.
9. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia.
10. Presentarse a trabajar enfermo (cuando se trate de enfermedades contagiosas o que perjudiquen el funcionamiento del establecimiento).
11. Consumir bebidas alcohólicas en el trabajo.
14. Fumar en todo recinto cerrado del establecimiento; Sólo se podrá fumar en aquellos lugares exteriores restringidos y dispuestos por el Director.
15. Ingresar paquetes o especies para su comercialización en los establecimientos.
16. Sacar o intentar sacar del establecimiento, sin autorización escrita, materiales, herramientas y en general especies u objetos de propiedad de la Fundación.
17. Realizar o ejecutar trabajos particulares dentro del establecimiento en las horas de trabajo.
18. Utilizar herramientas o materiales del establecimiento para fines particulares.
23. Dejar funcionando una máquina, computador, u otros al término de la jornada.
24. Utilizar una máquina, computador u otro al término de la jornada.
25. Romper, rayar o destruir bienes o instalaciones del establecimiento.
26. Destruir comunicaciones colocadas por el establecimiento.
27. No cumplir el reposo médico que se le ordene y /o realizar trabajos durante dichos períodos, falsificar o adulterar licencias médicas.
29. Introducir o portar armas de fuego o corto - punzantes dentro de las dependencias.
30. Ingresar personal no autorizado a los dormitorios del establecimiento.

Multa : Consiste en la privación de una parte de la remuneración del infractor, la que será de un 25% del sueldo diario del trabajador. En ningún caso la multa podrá ser superior al 25% señalado, sin perjuicio de que este máximo es respecto de cada infracción que cometa el trabajador.

5. Marcar el control de asistencia en sustitución de otra persona, además, se prohíbe realizar otro tipo de impresión que no sea registrar el ingreso y salida del trabajo.
9. Ingresar al lugar de trabajo en estado de intemperancia.
19. Atentar contra las normas de Orden, Higiene y Seguridad que se dispongan.
20. No utilizar los elementos o equipos de protección que proporcione el establecimiento cuando el desempeño de sus labores así lo exija.
25. Romper, rayar o destruir bienes o instalaciones del establecimiento.
26. Destruir comunicaciones colocadas por el establecimiento.

Artículo 61: Las medidas disciplinarias de que trata este Título, junto con la determinación de termino de contrato de trabajo, serán tomadas por el Director Ejecutivo en forma conjunta con los Directores de cada sede de acuerdo a la Ley.

Artículo 62: Ante la aplicación de las sanciones del artículo 60, el trabajador podrá:

- a. En el caso de amonestación escrita, reclamar por escrito en el plazo de tres (3) días corridos, contados desde su comunicación, al Director Ejecutivo, el cual resolverá en única instancia, en el plazo de tres (3) días desde su presentación.
- b. En el caso de multa, reclamar en la forma y plazo señalado en la letra anterior y además, podrá reclamar dentro del tercer día de aplicada y notificada, ante la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 63: Las medidas disciplinarias al que infringe sus obligaciones y deberes funcionarios, son independientes de la responsabilidad civil o criminal que pueda derivarse en razón de los mismos hechos.

Artículo 64: Lo que se recaude por la aplicación de las multas señaladas en el presente Reglamento Interno, se destinará a incrementar el Bienestar del Establecimiento. Para estos efectos se llevará un listado de las multas aplicadas, su monto y la fecha de la entrega de dichos fondos a la entidad antes indicada. De no existir Bienestar se aplicará lo dispuesto por la Ley.

TITULO XIV DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 65: El término del contrato de trabajo se sujetará a las normas del Código del Trabajo que a continuación se detallan:

Artículo 159 C del Trabajo. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1-Mutuo Acuerdo de las Partes

2-Renuncia del Trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

3- Muerte del Trabajador

4- Vencimiento del Plazo Convenido en el contrato. La duración del contrato no podrá exceder de un año.

El trabajador 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.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

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

5-Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6-Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 160 C. del Trabajo: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador ponga el término invocando una o más de las siguientes causales:

1-Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas que a continuación se indican.

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

b) Conductas de acoso sexual. (Agregado según Ley 20.005 del 18 de Mayo del 2005)

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador

e) Conducta inmoral grave que afecte a la empresa donde se desempeña.

- 2- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización que signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5- Actos, omisiones o impropiedades temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad a o 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 161 del C del Trabajo: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos procedentes, el empleador podrá 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. En el caso de impugnación de las causales señaladas, se regirá por el Artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 161 bis: La invalidez total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

Artículo 66: De acuerdo a las disposiciones de la Ley señalada en el artículo anterior el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al Tribunal competente dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, a fin de que éste así lo declare.

El trabajador afectado sólo podrá pedir judicialmente el pago de la indemnización por años de servicio, y en ningún caso, podrá pedir la reincorporación. El trabajador podrá pedir directamente al empleador la reconsideración de la medida, de acuerdo al procedimiento de reclamos establecidos en este Reglamento Interno.

Artículo 67: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente la fecha del retiro, el cargo, función o labor desarrollada y la causa de la expiración de la relación laboral.

II PARTE.-

NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO I

PREAMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad Industrial, para dar cumplimiento con el Título III, Artículos 153, 154, 155, 156 y 157 del Código del Trabajo y con el artículo 67 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que dice:

"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. Los reglamentos deberán considerar, la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que les impongan las normas o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán considerar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que les impongan las normas o instrucciones sobre Higiene y Seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo. Las normas que contiene este reglamento han sido estudiadas y establecidas con el propósito de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que puedan ocurrir a los trabajadores. El cumplimiento de ellas no significará exigencias excesivas y en cambio, contribuirá a aumentar la seguridad en los establecimientos.

La Fundación, por su parte, está consciente y acepta la responsabilidad de la prevención de los riesgos profesionales y se obliga a sí mismo a dar las facilidades que sean necesarias para la aplicación de normas y sistemas que tiendan a mejorar las condiciones de sus trabajadores.

Debido a que esta campaña permanente de prevención de los riesgos profesionales es de interés común y nacional, es que se pide la COLABORACION de todo el personal en ideas, sugerencias y en general, en el fomento de una conciencia de seguridad que se extienda del establecimiento al hogar y demás actividades.

TÍTULO II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: Para los efectos de este título se entenderá por:

- a. Establecimiento: A la Fundación "Almirante Carlos Condell", a los Institutos, a los Colegios y a los Centros de Formación dependientes.
- b. Trabajador: Toda persona natural que preste servicios ya sea docente o no docente, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.
- c. Director: La persona que tiene a su cargo la dirección y administración de un trabajo en un establecimiento.
- d. Riesgo Profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, conforme a lo dispuesto expresamente en los artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.
- e. Condición Insegura: La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que esta sea potencialmente productora de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

- f. Acción Insegura: El acto ejecutado o la omisión por parte del trabajador, que induce a que se produzca un accidente del trabajo o enfermedad profesional.
- g. Zona de Trabajo: El ámbito en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más trabajadores.
- h. Equipo de Protección Personal: El elemento o conjunto de elementos necesarios para procurar la protección del trabajador de un contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su salud o integridad física.
- i. Accidente del Trabajo: Toda lesión que sufra el trabajador a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo y las producidas intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones corresponderá al Organismo Administrador.
- j. Accidente de Trayecto: El que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes.
- k. Enfermedad Profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- l. Organismo Administrador del Seguro: La institución de previsión o mutual de seguridad a que esté afiliada el establecimiento.
- m. Primeros Auxilios: Las atenciones preliminares que recibe el trabajador lesionado o enfermo, para evitar que se agrave o fallezca en tanto se disponga de asistencia médica.
- n. Comité Paritario: El órgano compuesto por tres representantes del establecimiento y tres representantes de los trabajadores, destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo, modificado por el Decreto N° 186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de Marzo y 30 de agosto de 1979, y Decreto N° 30 del 13-08-88, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.
- ñ. Programa de Seguridad: Conjunto de actividades técnicas específicas desarrolladas dentro de ciertos plazos para cumplir determinadas metas de un problema dado.
- o. Normas de Seguridad: Conjunto de reglas obligatorias emanadas del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, Comité Paritario, y Organismo Administrador, que señala la forma de efectuar un trabajo sin riesgo para el trabajador.

Artículo 2º: Se considera necesario y conveniente para evitar los riesgos de accidentes en el trabajo, que todo trabajador mantenga un adecuado control de su estado de salud. Especialmente necesario es este control, tratándose de faenas que se efectúen en condiciones o ambientes desfavorables (polvo, ruidos, humedad, iluminación inadecuada o insuficiente, baja o alta temperatura, vibraciones, ambientes tóxicos, tensión nerviosa, etc.). Por esto, todo trabajador al ingresar a la empresa y los que ya están laborando en ella, deben someterse a examen preocupacional y/o control periódico que exija el establecimiento.

Artículo 3º: Todo trabajador está obligado a aceptar este examen, llenar las fichas de antecedentes ocupacionales verazmente y cumplir las recomendaciones y tratamientos que eventualmente puedan prescribir los profesionales a cargo de dichos exámenes.

Artículo 4º: Todo trabajador debe dar cuenta al director sobre cualquier molestia, enfermedad o estado inconveniente que lo afecte, igualmente debe comunicar cuando en su casa existan personas que padezcan enfermedades infecto-contagiosas.

Artículo 5º: La seguridad en las faenas de la empresa y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas si los trabajadores colaboran manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los programas de seguridad, las normas de seguridad, las decisiones del Comité Paritario, las condiciones generales de trabajo y, en general, las ideas que puedan tener para mejorarlas.

Artículo 6º: El trabajador que haga una sugerencia, que sea acogida y llevada a la práctica, podrá ser acreedor a un premio de estímulo otorgado por el establecimiento. Además, se anotará como acción meritoria en su hoja de vida.

TITULO III DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 7º: Todos los trabajadores del establecimiento estarán obligados a tomar conocimiento de este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Artículo 8º: Los directores serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

Artículo 9º: De acuerdo con las disposiciones legales vigentes el establecimiento está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo. Las mismas leyes obligan y responsabilizan al personal de que sean usados en forma permanente los elementos de protección mientras se está expuesto a determinados riesgos. Los elementos que reciban son de propiedad del establecimiento y, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del establecimiento, salvo que el trabajo así lo requiera. El trabajador deberá conocer la ubicación de camillas, extintores, grifos, mangueras y cualquier otro equipo de seguridad, de modo que pueda hacer uso correcto de ellos cuando las circunstancias lo exijan.

Artículo 10: El establecimiento está obligado a informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto, esto a través de los órganos competentes, al momento de contratar a los trabajadores o al crear actividades que le impliquen riesgos. Será obligación de todo trabajador cooperar en el mantenimiento y buen estado de las dependencias del establecimiento, sus maquinarias, herramientas e instalaciones en general tanto las destinadas a la producción como las de Seguridad e Higiene.

Artículo 11: El trabajador deberá informar al Director acerca de las máquinas, herramientas y otros artefactos deteriorados o de cualquier situación que a su juicio represente riesgos de accidentes o enfermedades.

Artículo 12: Los trabajadores que manejen herramientas tales como: Martillos, limas o cinceles, etc., deberán tenerlas en perfecto estado, con mangos en buenas condiciones. Los cinceles deberán estar convenientemente afilados, prohibiéndose terminantemente el trabajo con cinceles desformados ya que éstos suelen ser causa de accidentes graves.

Artículo 13: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida del establecimiento, esto por efecto de los posibles accidentes del trayecto.

Artículo 14: El trabajador en caso de accidentes del trabajo, o al notar que se siente mal, debido a una posible enfermedad contraída a través de su trabajo, está obligado a dar cuenta inmediata al Director, quién a su vez deberá enviarlo al Hospital respectivo. En caso contrario, el afectado se expone a perder sus derechos a los beneficios que otorga la Ley N° 16.744. En conformidad con el Artículo 74 del D.L. N° 101, el plazo máximo para dar cuenta de un accidente del trabajo es de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió la lesión. De acuerdo a esta disposición, el trabajador deberá denunciar en el plazo fijado todo accidente que le suceda, por leve que este sea.

En la denuncia deberán indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente. Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador, la dirección del establecimiento y en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo, o sus derechos - habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.

Artículo 15: Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el establecimiento. Deberá avisar al director cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el organismo administrador del seguro lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el director del establecimiento practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al encargado de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario, el que deberá ser firmado por el Director del Establecimiento. Estos a su vez, podrán remitirlos al organismo administrador. Todo cambio del dicho informe, se remitirá a la Fundación.

Artículo 16: El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en el establecimiento sin que previamente presente un "Certificado de Alta" dado por el organismo administrador. Este control será de responsabilidad de la dirección del establecimiento.

Artículo 17: Cuando a juicio del organismo administrador se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en algún trabajador, éste tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 18: En caso de producirse un accidente al interior de los recintos del establecimiento que lesione a algún trabajador, el encargado de prevención de riesgo o algún trabajador procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en terreno por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al Servicio Asistencial del caso.

Artículo 19: El trabajador debe presentarse en condiciones físicas satisfactorias a su trabajo, limpio, aseado, afeitado, uñas cortas, pelo corto, ropa de trabajo limpia.

Artículo 20: El establecimiento está obligado a mantener convenientemente protegidas las transmisiones de fuerza de cualquier tipo que ellas sean, objetos sobresalientes y aberturas, en general cualquier tipo de riesgos de accidentes para sus trabajadores.

Artículo 21: Los trabajadores que efectúen una reparación, revisión o cualquiera otra faena que les exija quitar las defensas o protecciones, deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor.

Artículo 22: Si por cualquier motivo el trabajador debe abandonar su maquinaria o equipo, deberá detener la marcha del motor o sistema que lo impulsa.

Artículo 23: Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados. No deberán encontrarse manchas de aceite, grasa o cualquier otra sustancia que pueda producir resbalones. Debe respetarse las señalizaciones del tránsito y las vías delimitadas.

Artículo 24: Al término de cada etapa de trabajo o al proceder al cambio de operación, el trabajador a cargo de una área deberá procurar despejarla de excedentes de materias primas, despuntes, etc.

Artículo 25: Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Departamento de Prevención de Riesgos del establecimiento para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro del establecimiento.

Artículo 26: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Artículo 27: Los mismos avisos, carteles, afiches, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

Artículo 28: El trabajador antes de proceder a la reparación de una maquinaria, equipo o sistema, deberá cerrar el seguro o bloqueará el mecanismo de arranque, interruptor, etc., y avisará a las demás personas que pudieran poner en movimiento los equipos en los cuales se está trabajando.

Artículo 29: El trabajador que tenga que destapar una abertura o foso en el suelo, deberá proteger esta abertura de modo que nadie caiga en ella. No podrá abandonarse una tarea en la que se ha abierto un foso, a menos que se coloquen vallas a su alrededor o señalizaciones adecuadas. En cuanto se termine la labor deberá reponerse las tapas originales.

Artículo 30: El o los trabajadores que usen escaleras deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablonces sueltos. Si no es posible afirmar una escalera de forma segura, deberá colaborar otro trabajador en sujetar la base.

Artículo 31: Las escaleras no deben pintarse, cuando más barnizarse en color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes.

Artículo 32: Solamente las personas debidamente autorizadas y capacitadas podrán trabajar con equipos de oxígeno y acetileno. Las botellas no deberán estacionarse en lugares en que les afecte el calor. Deberán mantenerse en carros, si es que son móviles, o acollaradas a los muros, si es que permanecen estáticas. Respecto al transporte en carros éstas deberán ir convenientemente sujetas, se excluyen alambres y cordeles. Los cilindros deberán mantenerse con sus correspondientes casquetes protectores cuando no están en uso o están vacíos. Los

tubos vacíos deberán tenderse en el suelo y acollarados a los muros para evitar que se caigan debido a su poca estabilidad, y evitar que causen algún accidente a personas o maquinarias.

Artículo 33: Los trabajadores que laboren con productos químicos y/o en el desengrase deberán tomar debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando los delantales, guantes y mascarillas que el establecimiento señale.

Artículo 34: Se deberá tener presente que el manejo manual inapropiado de materiales, produce numerosos accidentes. Cuando se levante un objeto, hay que doblar las rodillas, levantándose con los músculos de las piernas y la espalda recta. Si el peso excede de su capacidad, solicitar ayuda.

Artículo 35: El trabajador debe conocer perfectamente la ubicación del equipo contra incendio de su sección o área de trabajo. El acceso a éstos equipos deberá mantenerse despejado, y al ser ocupado uno de ellos, se enviará a recargar, para ponerlo en servicio lo antes posible. No se podrá encender fuego cerca de materias combustibles, inflamables o explosivas, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, tambores de bencina o parafina, aunque se encuentren vacíos.

Artículo 36: Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de incendios o al equipo de evacuación y emergencia del establecimiento, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan contra incendios, evacuación, terremotos, para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

Artículo 37: En trabajos de soldadura se adoptarán todas las medidas de seguridad para evitar inflamaciones o combustiones.

Artículo 38: El trabajador evitará acumular basuras, especialmente huaipe, trapos con aceite, diluyentes o grasas, en los rincones, bancos de trabajos o roperillos.

Artículo 39: Cuando ocurra un amago o principio de incendio, el trabajador que se percate deberá dar la alarma general y atacará inicialmente el siniestro hasta la llegada de personal y equipo especializado.

Artículo 40: El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 41: El trabajador deberá ceñirse al plan de evacuación de antemano trazado, con rapidez y orden sin descontrolarse a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

Artículo 42: Clases de fuegos y formas de combatirlos.

1. Fuegos Clase A: Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: Agua, Polvo Químico Seco Multipropósito, Compuestos Halogenados (Halcones) y Espumas (Light Water).
2. Fuegos Clase B: Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares.
Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico, Compuestos Halogenados (Halcones) y Espuma (Light Water).
3. Fuegos Clase C: Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizada. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad.
Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Compuestos Halogenados (Halcones).

4. Fuegos Clase D: Son fuegos que involucran metales tales como: Magnesio, Sodio y otros.
Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 43: Los extintores de espuma, soda-ácido, agua a presión y el agua en general son buenos conductores de la corriente eléctrica razón por la cual, cuando deban utilizarse los extintores en locales donde existen motores, enchufes, tableros anafres, estufas, transformadores y cualquier otro equipo eléctrico, se deberá previamente desconectar las palancas de los tableros generales de luz y fuerza, con el fin de evitar el riesgo de electrocución. El tetracloruro de carbono no debe usarse en recintos cerrados o mal ventilados, ya que en contacto con el fuego se producen gases tóxicos que pueden acarrear peligrosas consecuencias a quienes los aspiren. Si esto sucede, se deberá llevar al afectado al Servicio Médico más próximo para que sea atendido por un facultativo.

Artículo 44: Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale el Director o el Comité Paritario, deberán ser señalados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 45: En casos de terremotos se deberá tener presente que los edificios han sido calculados y construidos de manera que resistan sin problemas, y por lo tanto hay menos peligro en su interior. No obstante, si se deben abandonar los puestos de trabajo previamente se deberá detener la maquinaria, desconectar los circuitos electrónicos y tomar las medidas del caso para evitar siniestros. Al abandonar el local se deberá pasar por los lugares libres de objetos colgantes o deslizantes.

CONTROL DE SALUD

Artículo 46: Todo trabajador, antes de ingresar al Establecimiento, deberá someterse a un examen médico, pre ocupacional o el establecimiento podrá exigir al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo 47: Todo trabajador al ingresar al Establecimiento deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo 48: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner ésta situación en conocimiento del director para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual.

Artículo 49: Cuando a juicio del Establecimiento o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del organismo administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.
Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TITULO IV DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 50: Se prohíbe la entrada al Establecimiento en estado de intemperancia. Queda asimismo prohibido consumir bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo. Los jefes y porteros velarán por el fiel cumplimiento de esta disposición.

Artículo 51: Los accidentes no pueden tratarse por su propia cuenta, ya que corren el riesgo de infecciones y agravaciones.

Artículo 52: El afectado no permitirá que una persona no idónea trate de remover en sus ojos heridas o cuerpos extraños.

Artículo 53: Se prohíbe al personal trabajar sucio, desaseado, no afeitado, pelo largo, uñas largas y sin la ropa de trabajo adecuada.

Artículo 54: Queda prohibido a todo trabajador negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.

Artículo 55: Queda prohibido romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.

Artículo 56: Queda prohibido a todo trabajador laborar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que el establecimiento proporcione.

Artículo 57: Queda prohibido a todo trabajador apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes al establecimiento o asignados a algún otro compañero de trabajo.

Artículo 58: Queda prohibido a todo trabajador efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas:

- Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas.
- Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones.
- Detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagüe, que existan en las faenas.

Artículo 59: Queda prohibido a todo trabajador esmerilar sin gafas protectoras y soldar sin máscara.

Artículo 60: Queda prohibido a todo trabajador operar máquinas que no le correspondan, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.

Artículo 61: Queda prohibido a todo trabajador cambiar correas de transmisión, estando en funcionamiento la máquina o el motor.

Artículo 62: Queda prohibido a todo trabajador dejar sin vigilancia una máquina que está funcionando.

Artículo 63: Queda prohibido a todo trabajador usar vestimentas inadecuadas o flotantes, especialmente cerca de correas o engranajes de transmisión, como también usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.

Artículo 64: Queda prohibido a todo trabajador lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto del establecimiento, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.

Artículo 65: Queda prohibido a todo trabajador trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (por ejemplo: ambiente con polvo de sílice padeciendo de silicosis) o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar autorizado o capacitado para ello.

Artículo 66: Se prohíbe ingresar bolsos, paquetes, mochila al lugar de trabajo y casino.

Artículo 67: Queda prohibido fumar o consumir alimentos o bebidas fuera de los lugares autorizados por el establecimiento para ello.

Artículo 68: Por ningún motivo se permitirán las bromas. El personal no podrá correr sin necesidad dentro de los recintos de trabajo.

Artículo 69: No se permitirá la entrada a los recintos de trabajo peligrosos a quienes no están debidamente autorizados.

Artículo 70: Queda prohibido permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del Director.

Artículo 71: Por ningún motivo se podrán soldar o calentar tambores vacíos u otros envases que hayan contenido materias inflamables sin limpiarlos previamente, de acuerdo a las instrucciones que deberá dar el Jefe correspondiente.

Artículo 72: Queda prohibido viajar en cargas de camiones camionetas, tractores, grúas horquillas o cualquier otro vehículo que no haya sido diseñado para el transporte humano.

TITULO V DE LAS SANCIONES

Artículo 73: Todas las infracciones a las disposiciones contenidas en este Reglamento, como las recomendaciones indicadas por el Departamento de Prevención o el Comité Paritario serán sancionadas con multas en dinero de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 67 de la Ley N° 16.744 y en el Artículo 157 del Código del Trabajo.

Artículo 74: Las multas en dinero serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria por cada infracción. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744. Estas multas deberán depositarse en una cuenta especial aparte de la contabilidad del Establecimiento y se distribuirán al término del año, con la intervención de un Inspector del Trabajo, que resolverá también contra las multas que se apliquen.

Artículo 75: Se deberá aplicar multa si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable del trabajador, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario decidir si hubo negligencia inexcusable.

Artículo 76: Las víctimas de accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo, o los producidos intencionalmente por la víctima, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas del artículo 29 de la Ley N° 16.744.

Artículo 77: Las sanciones a los infractores de las normas establecidas en este Reglamento, se aplicarán según el grado que se indica:

Grado I: Amonestación escrita sin constancia en Hoja de Vida.

Grado II: Amonestación escrita con constancia en Hoja de Vida.

Grado III: Amonestación escrita con constancia en Hoja de Vida, multa 25% de su remuneración diaria y comunicación a la Inspección del Trabajo.

Artículo 78: La reincidencia de la misma falta dará lugar a la aplicación de la sanción que siga a la aplicación anteriormente dada, de acuerdo a la escala establecida en el artículo 52 de este Reglamento.

Artículo 79: Para los efectos del presente Reglamento, y sin perjuicio de las funciones del Comité Paritario (Decreto N° 54, artículo 24), se considerarán faltas graves y que pueden constituir negligencia inexcusable afectas a las sanciones contempladas en el Grado I, la violación de normas del Trabajo que causen lesiones al propio accidentado o a otras personas, o que produzcan daños materiales, deterioro parcial o total de maquinarias, instalaciones o edificios.

Artículo 80: La simulación de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y se hará responsable, además al que formuló la denuncia, del reintegro al Organismo Administrador de todas las cantidades pagadas por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 81: Para todo lo que está contemplado en el presente Reglamento, tanto el Establecimiento como el Comité Paritario, se atenderán a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y sus reglamentos.

TITULO VI

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

Artículo 82: Las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se determinará si se concede o termine el pago de pensiones o aumenta o disminuye su monto, la revisión podrá realizarse a petición del interesado.

Artículo 83: Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, se considerará:

a. El Organismo Administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b. La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, toda indemnización a que tenga derecho, incluso al daño moral.

Artículo 84: La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derecho - habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario, tendrán, también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, si el establecimiento no lo hubiera realizado.

Artículo 85: Los afiliados o sus derecho - habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de las decisiones del Servicio de Salud, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, a la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles.

Artículo 86: Las acciones para reclamar prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de 5 años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad.

TITULO VII

DE LAS RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS DECRETO 101 DE LA LEY N° 16.744

Artículo 87: Aparte de las personas y entidades obligadas a denunciar los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales que señala el artículo 76 de la Ley N° 16.744, la denuncia podrá ser hecha por cualquiera persona que haya tenido conocimiento de los hechos y ante el organismo administrador que deba pagar el subsidio.

Artículo 88: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales es una entidad autónoma y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 89: La Comisión Médica funcionará en la ciudad de Santiago y en las oficinas del Servicio de Salud.

Artículo 90: La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia sobre las decisiones del Servicio de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico. Le corresponderá conocer de las reclamaciones del artículo 42 de la Ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones en contra de las resoluciones de los Jefes de Areas de Servicio de Salud, en los casos contemplados en el artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 91: Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comisión Médica o ante la Inspección del Trabajo. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición por carta certificada, o en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo si se ha entregado personalmente.

Artículo 92: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. Si la notificación se ha practicado por carta certificada, se tendrá como fecha de notificación la de la recepción de dicha carta.

Artículo 93: Habrá un plazo de 90 días hábiles para efectuar reclamos.

Artículo 94: La Comisión Médica y la Superintendencia podrán requerir de los Organismos Administradores, de los Comités Paritarios, y de los propios afectados, todos los antecedentes que estime necesarios.

Artículo 95: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el artículo 77 de la Ley, los Organismos Administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten enviando copia de ello al afectado.

TITULO VIII

DE LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 96: En todo establecimiento que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por los representantes designados por el director del establecimiento y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para el establecimiento y los trabajadores. Si el establecimiento tuviere anexos, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 97: Si en un establecimiento existieren diversos anexos y en cada una de ellos se constituyeren Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, podrá asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda el Establecimiento.

Artículo 98: Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes designados por el director del establecimiento y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro titular se designará además, otro en carácter de suplente.

Artículo 99: La designación de los nominados por el director deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores del establecimiento por avisos colocados en el lugar de trabajo. En caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en función los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Artículo 100: La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará, ante el Inspector del Trabajo que corresponda, mediante votación secreta y directa convocada por el Presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles del establecimiento. En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores del establecimiento y si alguno desempeñara parte de su jornada en un anexo y parte en otro, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellos.

Artículo 101: La elección de los delegados de los trabajadores deberá efectuarse con anticipación no inferior a 5 días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar.

Artículo 102: El voto será por escrito y en él se anotarán tantos nombres de candidatos como personas deban elegirse para miembros titulares y suplentes. Se considerarán elegidos como titulares a aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los sigan en orden decreciente de sufragios. En caso de empate se dirimirá por sorteo.

Artículo 103: Si la elección indicada anteriormente no se efectuare por cualquier otra causa, en la fecha correspondiente, el Inspector del Trabajo respectivo convocará a los trabajadores del establecimiento para que ella se realice en la nueva fecha que indique.

Artículo 104: Los representantes nominados por el director deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en el establecimiento.

Artículo 105: Para ser elegido representante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años de edad;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse actualmente trabajando en el establecimiento y haber pertenecido a la Fundación un año como mínimo;
- d) Acreditar haber asistido a un curso de Orientación de Prevención de Riesgos Profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o haber prestado o prestar servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales del establecimiento, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

Artículo 106: De la elección se levantará acta en triplicado, en la cual deberá dejarse constancia del total de votantes, del total de votos, del total de representantes por elegir, la lista según el orden decreciente de las personas que obtuvieron votos y de la nómina de los elegidos. Esta acta será firmada por el Inspector del Trabajo y por las personas elegidas que deseen hacerlo. Una copia de ella se enviará a la Inspección del Trabajo, otra al establecimiento y una tercera se archivará en el Comité de Higiene y Seguridad correspondientes.

Artículo 107: Cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad será resuelto sin ulterior recurso por el Inspector del Trabajo que corresponda.

Artículo 108: Una vez designados los representantes por el director y elegidos los representantes de los trabajadores, el Presidente del Comité de Higiene y Seguridad que cesa sus funciones constituirá el nuevo Comité, el cual iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité. En caso de que no lo hiciere, corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

Artículo 109: Corresponderá al establecimiento otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento; Y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

Artículo 110: Si en el establecimiento existiera un departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que la dirige formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ellas existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

Artículo 111: Los Comités Paritarios se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes; pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno del director. El Comité deberá reunirse cada vez que en el respectivo establecimiento ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores; o que a juicio del presidente, le pudiese originar a uno o más de ellos, una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior al 40%.

Artículo 112: Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión del establecimiento, las sesiones podrán efectuarse fuera de horario de trabajo; pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Artículo 113: El Comité podrá funcionar siempre que concurra un representante del director, y un representante de los trabajadores, entendiéndose que cada uno de ellos tendrá la totalidad de votos que correspondan a su respectiva representación.

Artículo 114: Cada Comité designará, entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario.

Artículo 115: Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate deberá solicitarse la intervención del organismo administrador, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 116: Los miembros de los Comités Paritarios durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos, cesarán en sus cargos los miembros que dejen de prestar servicios en el establecimiento y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 117: Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los Propietarios en caso de impedimentos de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo. Los suplentes en representación del establecimiento serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de procedencia con que el establecimiento los hubiere designado; y los trabajadores por el orden de mayoría con que fueran elegidos. Los miembros suplentes sólo podrán concurrir a las sesiones cuando les corresponda reemplazar a los titulares.

Artículo 118: Son funciones de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, como ser protecciones de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.
La anterior función la cumplirá el Comité Paritario, de preferencia los siguientes medios:
 - a. Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo;
 - b. Utilizando los recursos, asesorías o colaboración que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - c. Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.

2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte del establecimiento como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad, para lo cual desarrollará una labor permanente y además elaborará programas al respecto. Para formular estos programas se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - a. El o los Comités deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos o subproductos, de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y en general, de todo al aspecto material o personal de la actividad de producción mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
 - b. Complementación de la información obtenida en el punto a) con un análisis de los antecedentes que se dispongan, escritos o verbales de todos los accidentes ocurridos con anterioridad durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
 - c. Jerarquización de los problemas encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y, obtener esta asesoría del organismo administrador;
 - d. Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir situaciones y fijar plazos de ejecución todo ello armonizando la trascendencia del problema con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la empresa;
 - e. Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales;
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.
7. Promover la realización de cursos de entrenamiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Artículo 119: Los Comités Paritarios a que se refiere este Reglamento, permanecerán en funciones mientras exista el establecimiento.

Artículo 120: Las disposiciones del presente Reglamento regirán la constitución de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad tanto en el establecimiento como en sus anexos afecta únicamente al pago de la cotización básica establecida por la letra a) del artículo 15 de la Ley N° 16.744, como en aquellas obligadas al pago de ella y de la cotización adicional diferenciada a que se refiere la letra b) del mismo precepto. Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en este Reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios en el establecimiento, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que compete a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

Es importante destacar que todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744, en el Decreto 54 y en el Decreto 30 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

TITULO IX DEPARTAMENTO DE PREVENCION DE RIESGOS

Todos los establecimientos que empleen más de 100 trabajadores deberán contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigidos por un Experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores del establecimiento y de la magnitud de los riesgos que ésta presente.

Este Departamento deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- Reconocer los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- Controlar riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- Capacitación en materias de prevención de riesgos a los trabajadores.
- Registrar la información y hacer evaluaciones estadísticas de resultados.
- Asesorar a los Comités Paritarios, Supervisores y línea de administración técnica.
- Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo (Derecho de saber).

El experto en Prevención constituye además un nexo que permite al Organismo Administrador, canalizar y orientar su asesoría profesional en prevención de riesgos con el Establecimiento.

TITULO X DEL DERECHO DEL SABER

Artículo 121: El empleador deberá informar oportunamente y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.

Informará especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en sus trabajos; sobre la identificación de los mismos (fórmulas, sinónimos, aspecto y color). Sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Artículo 122: La obligación de informar debe ser cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y del Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 123: La dirección del establecimiento deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

III PARTE

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Final: El presente Reglamento Interno durará indefinidamente y no será obstáculo para su entrada en vigencia las observaciones que le efectúe las autoridades competentes.

El presente reglamento estará disponible en cinco ejemplares en las inspectorías de los establecimientos además; estará agregado en el sistema de información computacional de cada colegio. De ser necesario, y a petición expresa de cada trabajador se hará entrega de un disquete par su uso personal.

En el caso de acordarse alguna variación a este reglamento, en las respectivas negociaciones colectivas con el o los sindicatos del establecimiento, primara lo acordado entre las partes siempre y cuando ello no atente contra la legislación vigente.

El presente Reglamento Interno entrará a regir 30 días después de estar disponible para consulta de cada funcionario del establecimiento.

FEDERICO KLEIN KOCH
DIRECTOR EJECUTIVO
FUNDACION ALMIRANTE CARLOS CONDELL

C.C.: Ministerio de Salud
Dirección del Trabajo
Trabajadores de la empresa, sedes Iquique, Chonchi, Valparaíso, Talcahuano
Asociación Chilena de Seguridad