>IR POR MÁS

OH&S

Reglamento Interno de **Orden, Higiene y Seguridad**

Universidad de los Andes

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 05
1. ASPECTOS DE ORDEN 07
Incorporación 08
Contrato de trabajo 09
Jornada de trabajo, descanso semanal y días festivos 10
Trabajo en horas extraordinarias 11
Remuneraciones 12
Feriado anual y permisos 13
Licencias 15
Obligaciones 18
Prohibiciones 23
Informaciones, peticiones y reclamos 26
Sanciones y multas 26
Investigación y sanción del acoso sexual en el trabajo 26
De la potestad de cambio o facultad de ius variandi y del procedimiento de reclamo por su aplicación 29
Del procedimiento de reclamo por aplicación de la potestad de cambio o facultad de ius variandi 30
Procedimiento de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral..... 31
Terminación del contrato de trabajo 33
Trabajadores discapacitados 34
Derechos fundamentales 34

De la denuncia, investigacion y regulación para igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres 34
Propiedad industrial e intelectual 36
Del control de alcoholes y drogas ilícitas 37

2. ASPECTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD 39
Preámbulo 40
Generalidades 41
Obligaciones de higiene de las personas 44
De los elementos de protección personal 45
De los elementos y dispositivos de seguridad 46
Obligaciones de prevenir los riesgos 47
Prevención de riesgos y procedimientos 49
Investigación de accidentes 53
Prevención y evacuación por emergencia de sismo, inundación u otros 56
Prevención y evacuación por emergencia de incendio 57
Organización de la prevención de riesgos 60
Prohibiciones 61
Sanciones 63
Procedimientos de recursos y reclamos 65
Control de salud 71
Derecho a saber 71
Medidas preventivas y métodos de trabajo correctos 72

Obligaciones relativas al manejo y almacenamiento de sustancias peligrosas, residuos peligrosos y residuos hospitalarios 84
Clasificación de los residuos 86
Disposiciones generales 90
Ley 20.105 relativa al consumo de tabaco 90
De la vigilancia epidemiologíca 92
De la ley 20.123 y el trabajo en régimen de subcontratación 92
Vigencia del reglamento interno de orden, higiene y seguridad 99
Anexo N° 1: Registro de cargos de la Universidad de los Andes 100
Anexo N°2: Sistema de turnos Universidad de los Andes, Clínica y Cesa 111

INTRODUCCIÓN

La Universidad de los Andes, con el fin de realizar las actividades académicas y administrativas en un buen clima organizacional y en adecuadas condiciones laborales, ha establecido el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para todas las personas que trabajan tanto en ella, como en su Clínica y Centro de Salud (CESA).

El marco legal sobre el que se apoya el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, corresponde a disposiciones legales vigentes: Artículos 153 al 157 del Código del Trabajo, Artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y del Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, Decreto Supremo N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11.02.69.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales, requiere que todos los miembros de la Universidad, su Clínica y CESA colaboren para alcanzar los objetivos principales, que radican en controlar y suprimir las causas que provocan accidentes y enfermedades.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a las personas que trabajan en la Universidad conocer las normas que rigen su relación con esta, junto con sus deberes y derechos.

La finalidad del Reglamento Interno es regular las condiciones, requisitos, obligaciones, restricciones y formas de trabajo de todas las personas que trabajan, tanto en la Universidad de los Andes, como en su Clínica.

Finalmente, hacemos presente que cada vez que se haga referencia a "la Universidad", se estará incluyendo también a su Clínica y CESA, por cuanto resultan a ellos también aplicables todas las disposiciones contenidas en el presente Reglamento.

0

Aspectos de **Orden**

INCORPORACIÓN

ARTÍCULO 1°: la Universidad podrá solicitar a toda persona interesada en ingresar a trabajar en la Institución, la presentación de los siguientes documentos:

a. Certificado de Nacimiento.
b. Certificado de Antecedentes (si el cargo así lo amerita).
c. Certificado de Situación Militar al día.
d. Certificado de estudios y/o cursos realizados, copia de título legalizada ante Notario o certificado original de Título y especialidad.
e. Copia de Cédula de Identidad.
f. Certificado médico de "salud apta para trabajar", extendido de acuerdo a examen que debe practicarse según instrucciones de la Universidad.
g. Declaración de domicilio particular.
h. Certificado de afiliación en AFP.
i. Certificado de afiliación en ISAPRE.
j. Curriculum Vitae actualizado.
k. Someterse a los exámenes y pruebas que determine la Universidad, a fin de verificar su capacidad o ideoneidad para el cargo de que se trate.

Lo anterior es sin perjuicio de otras exigencias que determine la Universidad, según el cargo o función al que postule la persona, siempre en conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 2°: si se determina fundadamente que para ingresar a la Universidad se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, se entenderá configurada la causal de terminación inmediata del contrato de trabajo, en conformidad con el Artículo 160, letra a) del Código del Trabajo, respecto de los responsables.

ARTÍCULO 3°: cada vez que varíen los antecedentes personales indicados en el Artículo 1°, la persona deberá comunicarlo a la Dirección de Personas de la Universidad, en el mismo mes de producirse las variaciones y con los certificados pertinentes.

CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4°: la persona que cumpliendo los requisitos señalados en el Artículo 1°, fuera aceptada para trabajar en la Universidad, deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al de su inicio de actividades el respectivo contrato de trabajo. Dicho contrato se extenderá en dos ejemplares, quedando un ejemplar en poder de la persona y el otro en poder de la Universidad, en el cual se certificará bajo firma de la persona contratada la recepción del mismo.

Si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días, el contrato deberá suscribirse dentro del plazo de 5 días contados desde la incorporación del trabajador.

Artículo 5°: tratándose de menores de 18 años, el contrato de trabajo deberá ser firmado por el menor y su representante legal o, en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cargo o cuidado.

A falta de todos los anteriores, deberá obtener la autorización del inspector del trabajo respectivo.

Tratándose de aprendices, en sus contratos de trabajo deberán contemplarse los derechos y obligaciones de los mismos, ateniéndose las partes a las normas contenidas en el Título II, Capítulo I del Libro I del Código del Trabajo.

Los servicios que preste un alumno o egresado de la Universidad o de una institución de educación superior, o de enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional, no darán origen a contrato de trabajo.

Artículo 6°: el contrato de trabajo deberá, a lo menos, contener las estipulaciones señaladas en el artículo 10° del Código del Trabajo.

Artículo 7°: toda modificación del contrato de trabajo requerirá el consentimiento de ambas partes, salvo las excepciones legales, y se consignará por escrito con la firma de los interesados en los anexos que sea necesario, los cuáles se entenderán parte integrante del contrato de trabajo.

La remuneración de la persona contratada se actualizará según la variación del índice de precios al consumidor a lo menos una vez al año, incluyéndose los reajustes legales y/o convencionales según corresponda.

Si los antecedentes personales, consignados en el contrato de trabajo, experimentaren alguna modificación, ésta deberá ser puesta en conocimiento de la Universidad para los fines pertinentes dentro del mes en que se produce el referido cambio.

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO SEMANAL Y DÍAS FESTIVOS

ARTÍCULO 8°: la jornada máxima ordinaria de trabajo del personal de la Universidad será de cuarenta y cinco horas semanales, las que se distribuirán como máximo en seis días, según dispongan los respectivos contratos de trabajo, sin que diariamente dicha jornada ordinaria máxima pueda exceder de diez horas, salvo aquellos casos en que sea necesaria autorización especial del organismo competente.

No obstante, podrán existir jornadas inferiores a la máxima ordinaria, las cuáles se precisarán en los respectivos contratos de trabajo, en los cuáles, asimismo, se determinará su distribución.

Se excluyen de la limitación de jornada de trabajo todas aquellas personas que la Ley precisa, en especial, los directivos, administradores, apoderados con facultades de administración y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata.

ARTÍCULO 9°: la jornada ordinaria diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo para la colación, tiempo que será indicado en los respectivos contratos individuales de trabajo, y que en todo caso, no podrá ser inferior a 30 minutos. Dicho período de descanso será de cargo de la persona y no se considerará como trabajado al momento de computar la duración de la jornada. La Universidad podrá establecer un sistema de turnos de colación, a fin de no interrumpir los servicios y facilitar el movimiento interno.

ARTÍCULO 10°: la Universidad podrá alterar la distribución de la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de circunstancias que afecten el normal funcionamiento operativo de alguna de sus unidades académicas o clínicas, o de varias de ellas.

La jornada ordinaria de trabajo podrá excederse en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de la Universidad, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en los equipos o instalaciones, considerándose extraordinarias las horas trabajadas en exceso, las que se pagarán con el recargo legal pertinente.

ARTÍCULO 11°: los personas que trabajan para la Universidad deberán abstenerse de trabajar fuera del horario establecido, salvo lo que se previene en el Título siguiente.

TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 12°: son horas extraordinarias de trabajo las que exceden de la jornada pactada por la persona contratada y la Universidad, con conocimiento y autorización escrita y previa de ésta.

ARTÍCULO 13°: el trabajo en horas extraordinarias será pagado con el recargo establecido en la ley.

ARTÍCULO 14°: la liquidación y pago de las horas extraordinarias se hará conjuntamente con el pago del respectivo sueldo.

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

ARTÍCULO 15°: no serán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada y en compensación de un permiso autorizado por el empleador y que haya sido solicitado por escrito por la persona con anticipación.

REMUNERACIONES

Artículo 16°: las personas contratadas recibirán como remuneración el sueldo base establecido en los contratos de trabajo, cuyo monto total no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada es ordinaria de 45 horas semanales.

Las remuneraciones en dinero que reciban las personas contratadas se ajustarán en la forma y por los períodos que señalen los contratos de trabajo.

Artículo 17°: el pago de la remuneración mensual se hará, a más tardar, el último día hábil de trabajo del mes, en las respectivas instalaciones de la Universidad, y/o a través de transferencia bancaria, si así lo ha solicitado la persona.

Artículo 18°: de las remuneraciones de las personas contratadas, la Universidad deducirá los impuestos legales que los graven, las cotizaciones de seguridad social y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Artículo 19°: solo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Solo con acuerdo del empleador y del 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 a que se refiere este inciso no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquellas podrán exceder, en conjunto, el 45% de la remuneración total del trabajador.

Artículo 20°: las sumas que la Universidad deba pagar en caso de fallecimiento de un trabajador serán con arreglo a las disposiciones del Código del Trabajo.

Artículo 21°: junto con el pago de las remuneraciones, la Universidad pondrá a disposición de cada trabajador un comprobante con la liquidación del monto cancelado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho.

FERIADO ANUAL Y PERMISOS

Artículo 22°: las personas contratadas por la Universidad, con más de un año de antigüedad, tendrán derecho a un feriado legal de 15 (quince) días hábiles con goce de remuneración íntegra, salvo que sus respectivos contratos establezcan un feriado superior al legal.

Artículo 23°: toda persona contratada por la Universidad, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados. Este exceso podrá ser compensable en dinero, previo acuerdo entre la Universidad y la persona, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22 precedente.

Con todo, sólo podrá hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores, debiendo la persona presentar los documentos pertinentes que así lo acrediten.

Artículo 24°: para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 25°: el feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes. Asimismo, el feriado anual podrá acumularse por acuerdo de ambos, pero solo hasta dos feriados consecutivos.

La persona que tenga acumulados dos períodos consecutivos deberá tomar, en todo caso, al menos el primero de éstos antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Artículo 26°: durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de personas sujetas al sistema de remuneración fija.

En el caso de personas con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Artículo 27°: si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

Artículo 28°: el feriado legal básico no será compensable en dinero.

Solo si la persona, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Universidad, se le compensará en dinero el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

Artículo 29°: en el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

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

LICENCIAS

Artículo 30º: en casos de enfermedad comprobada, las personas que trabajan para la Universidad, conservarán su puesto de trabajo por el tiempo que goce de licencia médica. En estos casos, la persona debe acogerse a los beneficios y cumplir los procedimientos establecidos por los Organismos Previsionales a los cuáles está afiliado.

Toda persona enferma debe comunicar, por sí mismo o a través de un tercero, por el medio más rápido posible a su jefe directo o algún Directivo en ausencia de éste, y acreditar este hecho a la Dirección de Personas de la Universidad, mediante la correspondiente licencia médica, inmediatamente después de producida la imposibilidad de trabajar (dentro de las 48 horas siguientes).

Lo anterior, sin prejuicio de las facultades que la ley otorga al empleador para que, en los casos que corresponda, pueda disponer o notificar la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 31°: el trabajador, conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el Servicio Militar o formare parte de las Reservas Nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviera percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo del fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales.

La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grados y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo Certificado de Licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de 4 meses.

Artículo 32°: cuando una persona que trabaja para la Universidad sufra un accidente en horarios de trabajo o del trayecto de ida o regreso entre el lugar de trabajo y su domicilio, deberá dar aviso inmediatamente a su jefe directo y éste dará aviso a la Dirección de Personas.

Artículo 33°: las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

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

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción y se contará desde la respectiva notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, estándose, en todo lo demás, a la normativa vigente.

Las trabajadoras tendrán, además, derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos establecidos, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con, a lo menos, treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental en forma continua.

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

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

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

Este permiso pagado para dar alimento, no podrá ser renunciado en forma alguna y será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años.

OBLIGACIONES

Artículo 34°: es principal obligación de las personas que trabajan en la Universidad, el estricto cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, además de las que a continuación se señalan:

a) Presentarse y abandonar su trabajo puntualmente a las horas fijadas para su labor.
b) Presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales adecuadas para cumplir en forma eficiente su labor.

c) Cumplir las instrucciones que reciban de sus jefes y desempeñar cualquier trabajo que les sea ordenado en las diversas dependencias de la Universidad, cuando proceda, siempre que esté de acuerdo con sus respectivos contratos de trabajo y las obligaciones estipuladas en el presente Reglamento Interno.

d) Observar buen comportamiento, orden y disciplina, dedicando toda su actividad, competencia y cuidado al desempeño del trabajo que se le ha encomendado.

e) Guardar reserva absoluta sobre los asuntos internos de la Universidad.

f) Cuidar los valores y documentación tributaria que la Universidad le hubiere asignado para el cumplimiento de labores propias de la gestión de la Unidad, tales como fondos a rendir, caja chica, facturas y análogos. Igual cuidado deberán tener las personas que, en virtud de su cargo, deban recaudar o recibir dinero o documentos de pago de terceros.

g) Informar a su jefe directo respecto de las claves de acceso (o passwords) del computador que le ha sido asignado. Esta obligación es aplicable a las claves de acceso al momento del encendido, a los protectores de pantalla y a todos los archivos o carpetas que contengan información institucional. Entregar a su jefe directo duplicado de las llaves de cajones y archivos en los cuáles se guarde información o documentos de la Universidad. Los documentos personales, podrán ser guardados

bajo llave, siempre que en el cajón no existan documentos o información de la Universidad. En ningún caso, la persona podrá guardar en sus cajones, archivos, documentos, antecedentes o materiales que afecten a la seguridad o al funcionamiento de los establecimientos o bienes de la Universidad, o a la seguridad o actividad de las personas, o a la salud de éstos.

h) Cuidar la buena conservación de los equipos, vehículos, mercaderías, herramientas, equipamientos de laboratorios, equipos computacionales, libros, manuales, software, videos y cualquier tipo de material a su cargo que le haya proporcionado la Universidad, usándolos adecuadamente, siendo cada uno responsable de las pérdidas que ocurran de lo que tenga a su cuidado personal.

i) Guardar, ordenar y dejar limpios los útiles, equipos o herramientas al término del trabajo diario y dentro de la jornada de trabajo.

j) Dar cuenta inmediata al jefe respectivo, o a quien corresponda, de cualquier deficiencia o desperfecto, y en general, de toda anormalidad que observe en el desempeño de sus funciones, especialmente la pérdida de cualquier clase de bienes de propiedad de la Universidad.

k) Registrarse diariamente en el sistema de control de asistencia, tanto a la llegada como a la salida. Dicho registro deberá efectuarse en forma personal cuando se produzca efectivamente el ingreso o la salida, y no podrá delegarse a otra persona.

l) Dar aviso oportuno al jefe respectivo en caso de inasistencia al trabajo, por sí o por intermedio de un tercero, informando el motivo que lo imposibilita para asistir a su labor. La persona, al momento de reintegrarse al trabajo, deberá justificar satisfactoriamente ante el jefe respectivo el motivo de su inasistencia, a través de un comprobante, certificado o documento.

m) En ningún caso la persona contratada podrá alegar razones de salud para justificar atrasos o jornadas de trabajo incompletas, sin la comprobación competente de su estado físico a través de la correspondiente licencia médica o permiso de día administrativo.

n) Informar a su jefe directo, con copia a la Dirección de Personas, cualquier variación en sus datos personales registrados en la Universidad, en un plazo no superior a 7 días de producido, debiendo acompañar los documentos comprobatorios que cada caso requiera. Las personas cuyo contrato esté condicionado a la obtención de Visa de Trabajo, deberán dar aviso inmediato a la Dirección de Personas de la Universidad, cuando ésta se le haya otorgado. En caso contrario, la Universidad podrá poner término al Contrato sujeto a Visa.

o) En caso de renuncia voluntaria, la persona deberá dar aviso por escrito, y firmado ante ministro de fe, con a lo menos treinta días de anticipación, al Jefe directo, remitiendo copia de ello a la Dirección de Personas de la Universidad.

p) Toda persona que pone término a su relación laboral con la Universidad, deberá entregar los elementos o equipos de propiedad de la Universidad que tenga en su poder, en forma previa al cobro de su liquidación final. Asimismo, deberá hacer entrega de su credencial o tarjeta de identificación y de toda otra herramienta de trabajo que la Universidad le haya entregado para el cumplimiento de sus obligaciones.

q) Rendir cuenta, a más tardar dentro de 10 días hábiles siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los valores por rendir que se le hubieren entregado a la persona. En caso de no haberse efectuado la rendición en fecha correspondiente, se considerará anticipo de remuneraciones y se descontará de los haberes del mes.

r) Ser educados con sus jefes, compañeros de trabajo, subordinados, apoderados, alumnos, pacientes, etc., otorgando aportes positivos y permanentes al mejoramiento continuo del ambiente laboral de la Universidad.

s) Respetar los reglamentos, instrucciones, políticas, procedimientos y normas de carácter general que se establezcan en la Universidad, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.

t) Dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte a la persona o a cualquier miembro de su grupo familiar.

u) Informar sobre irregularidades o anomalías que se observen dentro de la Universidad, y sobre los reclamos o requerimientos que formulen terceros ajenos a la Universidad.

v) Para el correcto uso de los correos electrónicos y de las tecnologías disponibles en la Universidad, los trabajadores deberán observar las siguientes obligaciones que tienen por objeto regular las condiciones, frecuencia y oportunidad en que se podrán usar dichos correos o herramientas de trabajo:

1) Cada trabajador tendrá un número limitado de cuentas de correos electrónicos o e-mail que podrá usar, tanto para efectos de recepción como de envío, debiendo utilizarse exclusivamente en actividades propias de su cargo.

Por lo anterior, el envío de correos electrónicos o e-mail de los trabajadores deberá efectuarse, cuando la materia así lo amerite, con copia a su superior jerárquico inmediato o con copia a quién disponga este último.

En el evento en que reciba un correo electrónico desde una dirección desconocida o que no corresponda a alguna de las direcciones de las cuales se encuentre autorizado para recibir correos electrónicos o e-mail, no deberá abrir dicho correo en ningún caso.

Por otra parte, en el evento que el trabajador decida utilizar una nueva dirección de correo electrónico o e-mail, sea para efectos de envío o de recepción, deberá informarlo previo a su uso, a su jefe directo.

Sin perjuicio de lo anterior, el uso de los correos electrónicos, sea para envío o recepción, siempre deberá tener relación directa con las funciones laborales que presta para la Universidad, salvo que expresamente sea autorizado por el jefe directo correspondiente.

2) El trabajador no podrá acceder a ningún sitio o página Web, o lugar electrónico de similar naturaleza, que no se encontrare autorizado ni que tenga relación directa con las funciones laborales que presta para la Universidad, a no ser que expresamente su jefe directo se lo solicite.

3) El trabajador deberá siempre cumplir con todas y cada una de las políticas de seguridad de información dispuestas en la Universidad que se le instruyan, debiendo consultar a su jefe directo en caso de duda, antes de efectuar cualquier aplicación.

4) En la oportunidad en que se adopten las medidas de control antes enunciadas, los trabajadores serán siempre informados de la forma en que éstas se aplicarán, debiendo acatarlas.

Aquellos trabajadores que tengan acceso a herramientas computacionales o informáticas, como asimismo a redes computacionales o informáticas, deberán, además de lo ya indicado, observar las siguientes prohibiciones:

(i) El ingreso a la Universidad de elementos computacionales, tales como software no autorizado y archivos provenientes del exterior. De ser estrictamente necesario su ingreso debe previamente solicitarse la autorización al jefe respectivo.
(ii) Bajar de Internet y almacenar archivos multimedia como: formatos de música, películas, MP3, imágenes, videos, salvo que tales archivos tengan directa relación con las labores.
(iii) Bajar de Internet software sin la autorización y validación del departamento de informática.
(iv) Visitar páginas inapropiadas, reñidas con la moral y las buenas costumbres, o que

puedan afectar los sistemas.
(v) Autoinstalar y conectar a la red equipos no autorizados.
(vi) Intervenir los computadores, abriéndolos e instalando componentes como: tarjetas, memorias u otros.

En cualquier caso, la Universidad podrá, cuando lo estime pertinente y por razones de seguridad, procurar el respaldo periódico de toda la información contenida en sus computadores, por lo que el trabajador se abstendrá totalmente de guardar y/o almacenar en los equipos que utilice archivos, correos, elementos y/o documentos personales, ya que los mismos pudieren quedar respaldados y por consiguiente llegar a ser conocidos por terceras personas.

De esta forma, y a través de la regulación de las condiciones, frecuencia y oportunidad en que se podrán utilizar dichos elementos de trabajo y los correos electrónicos o e-mail, la Universidad garantiza a todos sus trabajadores el respeto de su derecho a la inviolabilidad de sus comunicaciones y correspondencia privada.

PROHIBICIONES

Artículo 35°: se prohíbe a toda persona contratada por la Universidad:

a) Hacer uso con fines personales ajenos a las funciones que les correspondan, de acuerdo a su contrato, de los equipos, computadores, vehículos, laboratorios, herramientas, útiles, software y sistemas computacionales de propiedad de la Universidad sin previa autorización de su jefe respectivo.

b) Abandonar la Universidad, sección o lugar de trabajo que se le haya asignado, sin causa justificada y sin la autorización del jefe respectivo, dentro del horario de trabajo.

c) Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza, dentro del establecimiento y en horas de trabajo que no hayan sido previamente autorizadas.

d) Promover, provocar o participar en juegos de azar, rifas o alteraciones de cualquier especie con alumnos, profesores, compañeros o jefes durante las horas de trabajo y dentro de las dependencias de la Universidad.

e) Presentarse al trabajo en estado de intemperancia, beber bebidas alcohólicas o ingerir sustancias psicotrópicas o introducir dichas bebidas o sustancias al establecimiento o lugar de trabajo.

f) Autorizar la compra, o comprar por cuenta de la Universidad, cualquier clase de bienes o servicios sin la autorización correspondiente. Servir de intermediario entre la Universidad y el comercio en general, industria, otras Universidades, bancos, y el Estado, salvo autorización expresa.

g) Fumar dentro de los recintos en que exista prohibición para ello.

h) Vender, regalar o entregar en uso a terceros la ropa de trabajo, útiles, herramientas, elementos de seguridad o cualquier otro elemento proporcionado por la Universidad para el normal desarrollo de sus labores.

i) Falsear el registro de asistencia. Se entenderá por tal, entre otras circunstancias; el antedatar o postdatar el registro en relación con el efectivo ingreso o egreso, así como efectuar el registro a través de terceros, registrar la asistencia sin haber concurrido efectivamente a prestar servicios.

j) Usar en forma desmedida y habitual los teléfonos de la Universidad para comunicaciones particulares.

k) Botar basura dentro de los recintos de trabajo o atentar contra cualquiera disposición sobre aseo, higiene o seguridad que imparte este reglamento.

l) Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo o de otro de nivel superior.

m) Las personas que trabajan en la Universidad, no deben permanecer en los lugares de trabajo después del horario de labores, sin autorización previa y por escrito del jefe inmediato.

n) Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con la Universidad.

o) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.

p) Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la Universidad colocadas en sus recintos.

q) No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otras personas.

r) Queda estrictamente prohibido a toda persona que trabaja para la Universidad 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.

s) Ocupar a personas subalternas en asuntos personales.

t) Cambiar turnos entre las personas sin la autorización expresa de su jefe directo.

u) Traer CD, pendrive u otro sistema de almacenamiento computacional e incorporarlos a cualquier computador de la Universidad, y que causaren daños o efectos nocivos en los sistemas y a la información almacenada en estos.

v) El porte de armas de cualquier especie en las dependencias e instalaciones de la Universidad, salvo que por la función, se esté legalmente autorizado para ello.

INFORMACIONES, PETICIONES, SUGERENCIAS Y RECLAMOS

Artículo 36°: todo reclamo, petición o información que las personas tuvieran que hacer en relación a su trabajo, deberá efectuarse directamente al jefe inmediato por escrito, debiendo éste dar respuesta en el plazo máximo de siete días hábiles desde la respectiva solicitud.

SANCIONES Y MULTAS

Artículo 37°: las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

a) Una primera amonestación verbal del jefe inmediato.
b) En caso de reincidencia con una amonestación por escrito.
c) En último término con una multa aplicada por la Administración General, la que podrá ser de hasta un 25% de la remuneración diaria del infractor.

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

INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

Artículo 38°: el acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Universidad.

Artículo 39°: toda persona contratada por la Universidad 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 de Personas, a la Administración General de la Universidad o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 40°: toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Universidad en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias. La Dirección de Personas o la Administración General de la Universidad 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, o cuando se considere oportuno que la investigación sea desarrollada por dicha repartición.

Artículo 41°: la denuncia escrita dirigida a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad, deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Universidad y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncio, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

Artículo 42°: recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, fijando de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para que éstas puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 43°: el investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad, disponer de algunas medidas precautorias, o de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la destinación a otro lugar de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 44°: 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 45°: 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 46°: el informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a las que llegó el investigador y las medidas, y sanciones, que se proponen para el caso.

ARTÍCULO 47°: atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del acosador, conforme a lo dispuesto en el Título XII de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la Universidad 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 48°: el informe con las conclusiones a las que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad a más tardar el día 2, contado desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 5.

ARTÍCULO 49°: los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 15 de iniciada la investigación, mediante una 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 50°: las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cuál será notificado a las partes a más tardar al 5° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 51°: 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 52°: considerando la gravedad de los hechos constatados, la Universidad procederá a tomar las medidas de resguardo definitivas que fueran necesarias, 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 53°: 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 en conformidad a la Ley.

DE LA POTESTAD DE CAMBIO O FACULTAD DE IUS VARIANDI Y DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR SU APLICACIÓN

Artículo 54°: la Universidad, haciendo uso de la facultad del ius variandi establecida en el artículo 12 del Código del Trabajo, podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Asímismo, la Universidad, podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo prevista en los respectivos contratos de trabajo o en el presente Reglamento hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, por circunstancias que afecten a toda la Universidad o a alguna de sus unidades o Departamentos, debiendo dar el aviso correspondiente a los trabajadores con treinta días de anticipación, a lo menos.

Artículo 55°: la Universidad, además, podrá extender la jornada ordinaria de trabajo en forma transitoria y por razones calificadas. En tal caso, ésta, podrá extender la jornada ordinaria de trabajo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en la maquinaria o instalaciones, todo ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo.

El trabajador no podrá negarse a desempeñar sus labores en el tiempo de exceso referido. Si de hecho lo hiciere, incurrirá en infracción grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y el presente Reglamento.

Artículo 56°: en el marco del procedimiento de investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual y/o laboral dispuestos en los artículos precedentes, la Universidad podrá ejercer la potestad de cambio o facultad de ius variandi separando los espacios físicos de los involucrados en la investigación, redistribuyendo las jornadas ordinarias de trabajo o redestinando a una de las partes involucradas en los hechos que se investiguen, sin perjuicio de otras que estimare adecuadas.

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR APLICACIÓN DE LA POTESTAD DE CAMBIO O FACULTAD DE IUS VARIANDI

Artículo 57°: el trabajador podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia de la alteración de la naturaleza de los servicios, o del sitio o recinto en que ellos deban prestarse o de la notificación de la alteración de la distribución de la jornada de trabajo, todo ello ante el inspector del trabajo correspondiente a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones exigidas en la ley, resolución que será reclamable ante el juez competente dentro del quinto día de notificada.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y SANCION DEL ACOSO LABORAL

Artículo 58°: el siguiente procedimiento tiene por finalidad entregar orientación respecto de la presentación de una denuncia de conductas de Acoso Laboral, para efectos de su investigación y eventual sanción.

Artículo 59°: se entiende por Acoso Laboral, toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para él o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Por su parte, constituye al Denunciante, el trabajador(a) que efectúa la denuncia, y al Denunciado(a), a la o las personas respecto de quienes se ha presentado una denuncia por acoso laboral.

Artículo 60°: se deberá presentar una denuncia formal y por escrito a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad, la cual deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

a) Nombre, apellido, Rut del denunciante y/o afectado.
b) Cargo que ocupa en la Universidad y cuál es su dependencia jerárquica.
c) Descripción detallada o circunstancia de los hechos que se denuncian, en lo posible indicando fecha y hora.
d) El nombre del presunto acosador y finalmente.
e) La fecha y firma del denunciante.

Artículo 61°: la persona receptora de la denuncia, escuchará a el o la Denunciante, y lo orientará en relación a la procedencia de las conductas que se describen como Acoso Laboral, y le advertirá de las consecuencias de una falsa denuncia.

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, se podrán adoptar medidas de resguardo para el denunciante, tales como la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de jornada, otorgamiento de vacaciones, etc.

Artículo 62°: la denuncia será investigada por un Comité de tres miembros, designado por el Director de Personas o Administrador General en su caso, quienes serán los encargados de llevar a cabo una investigación interna, en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y que puedan presentar sus pruebas (testigos, documentos, etc.), y en caso necesario se podrá solicitar la evaluación de una o ambas partes por un psicólogo externo.

Este Comité tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la denuncia, para iniciar su trabajo de investigación, dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes personalmente o por carta certificada dirigida a su domicilio, del inicio de un procedimiento de investigación y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a los involucrados y recibir sus pruebas.

Artículo 63°: el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento.

Artículo 64°: el informe con las conclusiones a las que llegó el Comité, incluidas las eventuales medidas y sanciones que se propongan, deberá estar concluido a más tardar dentro de los diez días hábiles siguientes al inicio de la Investigación. El informe final se deberá notificar a las partes personalmente o por carta certificada dirigida a su domicilio.

Los involucrados podrán hacer observaciones al informe de conclusiones y acompañar nuevos antecedentes dentro de los tres días hábiles siguientes de notificado de las conclusiones, mediante carta dirigida al Comité, que evaluará los nuevos antecedentes aportados y emitirá un nuevo y final informe, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de los nuevos antecedentes.

Artículo 65°: El informe de que se trate contendrá la identificación de las partes involucradas y de los testigos que declararon, junto con el detalle de los documentos y demás pruebas tenidas a la vista, una relación de los hechos denunciados, y las conclusiones a que llegó el Comité y las medidas y sanciones que se proponen para el caso de ser procedente.

Las medidas y sanciones que se aplicarán serán aquellas que contemplan el presente Reglamento Interno y/o la legislación vigente.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 66°: el contrato de trabajo terminará por los casos contemplados en el artículo 159 del Código del Trabajo.

Artículo 67°: el contrato de trabajo terminará, sin derecho a indemnización alguna, cuando la Universidad le ponga término por una o más de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo 68°: sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, la Universidad podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la Universidad, tales como las derivadas de la racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de una o más personas, según lo señala expresamente el artículo 161 del Código del Trabajo.

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

TRABAJADORES DISCAPACITADOS

ARTÍCULO 69°: en la eventualidad de existir trabajadores discapacitados, la Universidad adoptará los ajustes necesarios e implementará los servicios de apoyo que permitan al trabajador discapacitado un desempeño laboral adecuado, ello de acuerdo al tipo de discapacidad de que se trate y las labores a desarrollar.

DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTÍCULO 70°: la Universidad respetará e instará el respeto en todo sentido de los derechos fundamentales de sus trabajadores, cuya finalidad es favorecer el desarrollo integral de toda persona humana e instará para que se trabaje en un ambiente que proteja el derecho a la igualdad, honra, dignidad, respeto y protección de la vida privada y no discriminación de los trabajadores.

DE LA DENUNCIA, INVESTIGACIÓN Y REGULACIÓN PARA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTÍCULO 71°: la Universidad deberá dar cumplimiento al principio de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciaran en conformidad a lo señalado al respecto en el Código del Trabajo, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el presente reglamento.

ARTÍCULO 72°: la Universidad utilizará el procedimiento que, a continuación, se indica en los casos en que exista un reclamo por eventual desigualdad injustificada en las remuneraciones entre hombres y mujeres:

1. El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

2. Todo trabajador/a de la Universidad que sea afectado por hechos considerados contrarios a lo indicado en el numeral anterior, podrá presentar ante a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad un reclamo por escrito, en el cual, de manera fundada, explique los hechos y razones que lo motivan a presentar dicho reclamo.

3. Todo reclamo realizado en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigado por él a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad en un plazo máximo de 30 días, transcurrido el cual este deberá dar una respuesta fundada al reclamo presentado por el trabajador/a.

4. La denuncia escrita dirigida a la Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad, quien deberá señalar el nombre, apellido y RUT del reclamante, el cargo que ocupa en el establecimiento y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del reclamo y finalmente la fecha y firma del reclamante.

5. La Dirección de Personas o a la Administración General de la Universidad, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará todos los documentos y antecedentes que requiera y podrá citar a declarar a quienes considere pertinente, ordenar la realización de las diligencias del caso y tomar todas las medidas que estime necesarias con el objeto de llevar a cabo la investigación de la mejor manera posible.

6. Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el Gerente, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar.

7. Una vez que la Dirección de Personas o la Administración General de la Universidad 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 o no de hechos constitutivos de desigualdad en las remuneraciones, el cual deberá estar debidamente fundado.

8. El informe contendrá la identificación de la parte reclamante, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó la autoridad a cargo de la investigación y las medidas correctivas que se proponen para el caso, si ello fuere necesario.

9. El informe con las conclusiones, incluidas las medidas propuestas, deberá ser notificado en forma personal al trabajador/a.

10. El trabajador/a que no quede conforme con el informe entregado y/o con las medidas correctivas sugeridas, podrá ejercer los derechos que contempla el Código del Trabajo.

PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL

Artículo 73°: a este respecto se aplicarán las disposiciones especiales contenidas en el Reglamento de Propiedad Intelectual vigente en la Universidad, cuyos textos se entienden formar parte integrante de este instrumento.

DEL CONTROL ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS

Artículo 74°: constituye una obligación principal y esencial de todos los trabajadores presentarse a sus funciones libres de la influencia de alcohol y/o drogas, estando igualmente prohibido su consumo o utilización en horario de trabajo y/o dentro de las dependencias de la Universidad.

El estricto resguardo de la seguridad implica proteger nuestro compromiso tanto con los alumnos, como con nuestros trabajadores y todas las personas que intervienen en el desarrollo de la actividad educacional llevada a cabo por este establecimiento.

Conforme a lo anterior, la Universidad podrá definir y promover la aplicación de políticas de control de alcohol y drogas, en pleno respecto a los derechos de sus trabajadores.

OH&S

Aspectos de **Higiene y Seguridad**

PREÁMBULO [1]

"Las entidades empleadoras estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo, y el personal a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de sanciones a las personas que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado, o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo".

Los objetivos de este Reglamento son:

1. Lograr un ambiente seguro de trabajo para todas las personas.

2. Evitar que las personas cometan actos o acciones inseguras en el desempeño de su función.

3. Establecer claramente las obligaciones y prohibiciones que toda persona debe conocer y cumplir en el ejercicio de sus labores contractuales.

4. Determinar, el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes o casi-accidentes, o se comprueban actos, acciones o condiciones inseguras.

5. Controlar, erradicar y suprimir las causas que provocan los accidentes.

Para lograr el éxito de las disposiciones señaladas, resulta imprescindible la buena disposición de todo el personal de la Universidad.

El presente título tiene por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la Universidad, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal de la Universidad, en conformidad a lo dispuesto en la Ley 16.744; que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

[1] Texto obligatorio, Artículo 67 de la Ley 16.744.

GENERALIDADES

Artículo 75°: definiciones: para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

a) Empleado, Académico, Persona, o Personal: toda persona que, en cualquier carácter, preste servicios a la Universidad y por los cuales recibe una remuneración.

b) Jefe Directo o Jefatura Directa: la persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como jefe de servicio, coordinador, supervisor, jefe de equipo, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que registran esta categoría, se entenderá por jefe directo al de mayor jerarquía.

c) Universidad: la entidad empleadora que contrata los servicios de las personas mencionadas en la letra a) de este artículo. (de la misma manera, cada vez que se haga referencia a "la Universidad", se estará incluyendo también su Clínica y CESA).

d) Empresa Principal: para el apartado sobre la "Ley de Subcontratación", la empresa Principal será "La Universidad".

e) Riesgo profesional: los riesgos a los que están expuestas las personas y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.[1]

f) Equipo de Protección Personal: un elemento o conjunto de elementos que permiten a la persona actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.

g) Accidente del Trabajo: toda lesión que una persona sufre a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte.

[1] Definido expresamente en los Artículos 5 y 7 de la Ley N° 16.744.

h) Accidente de trayecto: es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.

i) Accidente de trabajo con tiempo perdido: es todo hecho imprevisto que interfiere el proceso normal de trabajo y que da como resultado un daño físico a una persona, y cuyo tiempo perdido sea una jornada normal de trabajo.

j) Accidente del trabajo fatal: aquél accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.

k) Accidente del trabajo grave: cualquier accidente del trabajo que:

– Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
– Obligue a realizar maniobras de rescate, u
– Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
– Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
– Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

l) Cuasi accidente: es un acontecimiento no deseado que, bajo circunstancias ligeramente distintas, podría haber resultado en un daño físico o daño a la propiedad.

m) Enfermedad profesional: la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que produce incapacidad o muerte.

n) Organismo administrador del seguro: Asociación Chilena de Seguridad, de la cual la Universidad es adherente.

o) Comité Paritario de Higiene y Seguridad: el grupo de tres representantes de la Universidad y de tres representantes laborales destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial.[1]

[1] En conformidad con el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del 21 de febrero de 1969.

p) Normas de seguridad: el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para la persona.

q) Experto en Prevención de Riesgos: persona encargada en la Universidad de asesorar técnicamente sobre el control de riesgos, de accidentes, enfermedades profesionales, adiestramiento de personal y evaluación estadística. La Universidad tendrá un prevencionista según lo indicado en el D.S. N° 40, Artículo N° 11.

r) Ley N° 16.744: es aquella que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Fue publicada en el Diario Oficial el 1 de febrero de 1968.

s) Condición insegura: La índole, naturaleza, o calidad de una situación o condición, que hace que ésta sea potencialmente productora de accidente o enfermedad profesional.

t) Acción insegura: el acto, actividad o hecho personal que posibilita o produce un accidente o enfermedad profesional.

Artículo 76°: el presente reglamento, se da por conocido por todas las personas contratadas, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado gratuitamente por la Universidad.

Artículo 77°: las personas contratadas quedan sujetas a las disposiciones de la Ley N° 16.744, a sus decretos complementarios vigentes o a los que se dicten en el futuro; a las disposiciones del presente Reglamento; a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud y/o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la Universidad.

OBLIGACIONES DE HIGIENE DE LAS PERSONAS

Artículo 78°: todas las personas contratadas deberán respetar las siguientes normas de higiene en la Universidad, a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas o roedores:

a) Utilizar los casilleros individuales, estantes, muebles y otros, para los fines exclusivos a que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, restos de comida, trapos, etc. debiendo, además, mantenerlos permanentemente aseados.

b) Mantener los lugares de trabajo libres de restos de comida, etc. ,los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados.

c) Las personas deberán preocuparse de su aseo personal, especialmente el de las manos, usar jabón o detergente, prohibiéndose el uso de elementos que puedan tapar los desagües o producir condiciones antihigiénicas.

Artículo 79°: de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Universidad está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole a las personas que lo requieran, los elementos de protección personal del caso. Estos elementos se entregarán sin costo alguno para la persona, pero bajo su cargo y responsabilidad. Los jefes que reciban a su cargo una nueva incorporación, deberán proporcionarle a la persona, una orientación completa sobre la labor que desempeñará, los riesgos que ésta involucra y las normas fundamentales de prevención de accidentes que deberá observar en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 80°: las personas a cargo de estos equipos deberán usarlos en forma permanente cuando desarrollen la tarea que se les exija.

Son igualmente obligatorias para todos los trabajadores de La Universidad, las normas y procedimientos contenidos en el "Manual de Control de Infecciones", "Programa de Salud Laboral" y el "Plan de Evacuación, Prevención de Incendios y Emergencias", además del conocimiento y respeto de los Códigos y Claves de Seguridad de La Universidad.

DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 81°: aunque el trabajo predominante en la Universidad es el intelectual, el Trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Institución, cuando el desempeño de sus labores físicas o las exigencias de las faenas así lo requieran. Será obligación del Trabajador dar cuenta en el acto a su Jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Artículo 82°: el trabajador que sea sorprendido laborando sin sus correspondientes elementos de protección personal, será amonestado verbalmente y si reincide se hará por escrito con copia a su carpeta y a la Inspección del Trabajo.

Artículo 83°: los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Universidad, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o vendidos.

Artículo 84°: para solicitar nuevos elementos de protección, el Trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del Trabajador.

Artículo 85°: el trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y con la oportunidad que indique el jefe inmediato.

Artículo 86°: los guantes, respiradores, máscaras, gafas, zapatos u otros elementos de protección personal, serán como su nombre lo indica, de uso personal, prohibiéndose su préstamo o intercambio por motivos higiénicos.

Artículo 87°: todo Trabajador deberá informar en el acto al Jefe Directo si el equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.

DE LOS ELEMENTOS Y DISPOSITIVOS DE SEGURIDAD:

Artículo 88°: los dispositivos de seguridad incorporados a máquinas o equipos, no deben ser neutralizados o cambiados.

Todo trabajador obligatoriamente debe cerciorarse que todas las protecciones o dispositivos de seguridad estén colocados en su correcta posición y funcionamiento, antes de poner en marcha una máquina o equipo. Debe también asegurarse de que no hayan personas efectuando reparaciones, lubricaciones o limpiando la máquina antes de ponerla en marcha. Es responsabilidad del superior velar porque se cumpla esta disposición.

Artículo 89°: todo trabajador obligatoriamente debe dar aviso inmediatamente a su jefe directo de cualquier desperfecto o condición insegura de los dispositivos de seguridad de los equipos o maquinarias, de las herramientas y materiales que presentan algún tipo de riesgo.

Artículo 90°: en general, todo trabajador deberá velar por el buen funcionamiento de dispositivos de seguridad o equipos que se hayan instalado para su protección.

Asimismo, deberá y contribuirá a mantener limpia, en orden y despejada de obstáculos su área de trabajo.

Artículo 91°: los trabajadores encargados de efectuar reparaciones, revisiones o cualquier otro trabajo que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor.

Artículo 92°: todo trabajador que padeciere alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan.

OBLIGACIONES DE PREVENIR LOS RIESGOS

Artículo 93°: las siguientes serán obligaciones de prevención de riegos que deberán cumplir todas las personas que trabajan para la Universidad:

a) Usar permanentemente durante las horas de trabajo su equipo de protección personal.

b) Mantener en buen estado, y en su lugar, todos los dispositivos y aparatos destinados a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

c) Dar buen trato y uso a los equipos, vehículos y herramientas que se les entrega para desempeñar sus labores.

d) Informar a su jefatura de cualquier deterioro o defecto que encuentre en sus equipos, vehículos, herramientas y áreas de trabajo, por escrito o por cualquier sistema de información que exista para ello.

e) Cumplir en su labor diaria los procedimientos e instrucciones establecidos por las jefaturas sobre prevención de riesgos.

f) Participar en las actividades y programas sobre prevención de riesgos que establezca la Universidad.

g) Contribuir a eliminar las condiciones anormales en su área de trabajo e informar a su jefatura.

h) Respetar en forma estricta las reglas de tránsito vigentes.

i) Mantener su área de trabajo limpia, en orden y despejada de obstáculos; mantener las salidas, vías de acceso y de circulación despejadas.

j) Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, la persona encargada de un equipo deberá apagar el sistema eléctrico que la impulsa para prevenir cualquier accidente.

k) Las personas que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades, se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que, terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

l) El almacenamiento de piezas, partes, conjuntos o subconjuntos de equipos, lo mismo que los desechos, materiales, etc., se harán en lugares designados específicamente por los jefes superiores, no pudiendo las personas improvisar los lugares de depósito, ni mucho menos atochar las vías de circulación.

m) Cuando a juicio de la Universidad, del Organismo Administrador o del Comité Paritario, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de estado de salud que cree una situación peligrosa para alguna persona, ésta tiene la obligación de someterse a los exámenes que dispongan los servicios médicos del organismo administrador, en la fecha, hora y lugar que éstos determinen, considerándose que el tiempo que esto demande se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

n) Las personas que sufran un accidente, por leve que sea o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta inmediata al jefe superior o a algún miembro del Comité Paritario.

o) Se recomienda que todo trabajador cuando deba levantar algún objeto del suelo, la carga no sea superior a 50 kgs., si el peso es menor lo hará doblando las rodillas y se levantará apoyándose con los músculos de las piernas. El traslado de material que se efectúe en las instalaciones deberá estar de acuerdo al DS 63 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo y manipulación manual será de 20 kg. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para mujeres embarazadas. Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo y manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, a que se refiere el Título III del Libro I del Código del Trabajo y el Artículo 67 de la Ley N° 16744.

p) Todo trabajador que por las funciones del cargo, esté la mayor parte del tiempo trabajando a la intemperie, expuesto a radiación ultravioleta, debe usar pantalón largo, camiseta o camisa manga larga. Por lo tanto, la persona debe solicitar se le entreguen los elementos de protección personal específicos, como: lentes con filtro UV, crema con filtro solar, gorra con visera y protector de cuello.

PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROCEDIMIENTOS

Artículo 94°: el objetivo es informar a todos los académicos y administrativos que trabajan en la Universidad, del procedimiento a seguir para obtener las prestaciones contempladas para ellos en la Ley N° 16.744 de Seguro Social contra los Riesgos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales:

a) Accidentes en el lugar de trabajo o durante la jornada de trabajo.
b) Accidentes que ocurren en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la casa habitación y el lugar de trabajo.
c) Accidentes sufridos a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.
d) Accidentes que sufran en el extranjero, personas de la Universidad, a causa o con ocasión del trabajo.

Artículo 95°: para calificar si una lesión corresponde o no a accidente del trabajo o de trayecto, es necesario conocer lo que la ley N° 16.744 considera como tal:

a) Accidente del Trabajo: "Toda lesión que una persona sufra a causa, o con ocasión, de su trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte".

b) Accidente de Trayecto: "El trayecto directo, a que se refiere el inciso 2° del Artículo 5° de la ley, es el que se realiza entre la habitación y el lugar de trabajo o viceversa". "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" (Art.7°, Decreto101, Ley N° 16.744).

c) Se considerarán también accidentes del trabajo los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales.

d) Exceptuase los accidentes debidos a fuerza mayor extraña que no tengan relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

Artículo 96°: cuando una persona contratada por la Universidad sufra un accidente en el transcurso de su jornada laboral, y reúna las condiciones señaladas, deberá cumplir el siguiente procedimiento:

La persona que sufra un accidente, por leve que sea o sin importancia que le parezca, deberá:

a) Dar cuenta inmediata a su Jefe Directo de todo accidente que ocurra en su trabajo. También deberán informarse aquellos incidentes de carácter material que aunque no causen daños a las personas, afecten a las máquinas, equipos, instalaciones, materiales o que, en general, alteren el trabajo.

b) El Jefe Directo debe constatar que el accidente denunciado por la persona es efectivamente del trabajo y se originó ejerciendo las labores del cargo.

c) El Jefe Directo informará del hecho a la Dirección de Personas, por el medio más rápido posible, ya que se trata de una emergencia.

d) El accidentado, por la urgencia de atención a la que debe ser sometido, se irá de inmediato al Servicio de Atención de Urgencia de la A.CH.S. ubicado en: Av. Kennedy # 5413, Parque Arauco, local 681 (por Cerro Colorado), Las Condes, teléfono 25156600.

e) Si el accidentado no puede ir por sus propios medios es responsabilidad del Jefe Directo arbitrar todas las medidas conducentes al traslado expedito y oportuno de la persona accidentada,

como también, el proporcionar la información necesaria para la correcta emisión de la "Declaración Individual De Accidente Del Trabajo" (DIAT).

f) Si el accidentado está impedido de movilizarse, o con pérdida de conciencia, etc. Se debe llamar a la Ambulancia 1404.

g) La persona accidentada recibirá de parte del Servicio Atención de Urgencia de la A.CH.S. un "Certificado De Atención De Urgencia Para Su Empresa", documento que acredita la atención en dicho lugar y constituye una Licencia Médica en caso de que corresponda tal reposo, este documento debe ser entregado a la Dirección de Personas antes de 24 horas.

h) La Universidad enviará al Servicio de Atención A.CH.S. la correspondiente "Declaración Individual De Accidente Del Trabajo" (DIAT), vía Internet, documento que avala la ocurrencia del hecho dentro de las instalaciones de la Universidad, y ejerciendo las funciones inherentes al cargo de la persona accidentada.

i) Una vez que la persona accidentada se haya restablecido, el Servicio de Atención le entregará un "Certificado De Alta". La persona se debe presentar a trabajar con dicho documento, el que mostrará a su Jefe Directo y éste enviará a la Dirección de Personas. En ningún caso se aceptará que la persona se incorpore al trabajo, si no cumple con el requisito anterior, o que se encuentre en tratamiento, o convalecencia.

Artículo 97°: cuando una persona contratada por la Universidad sufra un accidente de trayecto que reúna las condiciones señaladas, debe seguir el siguiente procedimiento para ser acogido plenamente como Accidente Del Trayecto. El afectado por un accidente de este tipo deberá presentar a lo menos uno de los siguientes antecedentes ante el organismo administrador del seguro, Asociación Chilena De Seguridad:

- Copia del parte o constancia policial, obtenida en la Comisaría más cercana al evento, certificando el hecho.

- Certificado de atención médica entregado por la Posta de Emergencia del sector donde haya sido atendido el accidentado, en el cual se consigne la hora en que se haya presentado a dicho servicio.

- Declaración certificada de testigos, si los hubiere, que hayan presenciado el hecho, acompañando sus datos personales y respectivas firmas.

La Universidad, por su parte, extenderá la respectiva Denuncia de Accidentes (D.I.A.T.), y otorgará al interesado un certificado que consigne el horario de trabajo del afectado para su presentación a la A.CH.S.

Artículo 98°: la Ley N° 16.744 protege a las personas contratadas por la Universidad, por todos los accidentes que sufran en el extranjero, a causa o con ocasión del trabajo.

Respecto de los accidentes sufridos a causa del trabajo, en que hay una relación directa entre el trabajo realizado y la lesión producida, basta denunciarlo para que opere la cobertura de la Ley N° 16.744, en los términos que se indicarán a continuación.

En cuanto a los accidentes sufridos con ocasión del trabajo, aquellos en que la relación de causalidad entre el trabajo y la lesión es indirecta, se debe tener en cuenta que la ley no extiende su cobertura por el hecho de encontrarse la persona en el extranjero (la persona no está protegida las 24 horas), sino que se encuentran bajo su protección las personas referidas, en la medida que se encuentren trabajando y sufran una lesión relacionada con el trabajo. Habría que considerar entre éstos a los accidentes que ocurrieran entre el lugar de residencia y el de trabajo, o viceversa. Pero, por ejemplo, no estarían dentro de este concepto los que ocurran dentro del lugar de residencia, o mientras realizan actividades particulares o de esparcimiento.

En uno y otro caso, como es lógico, la calificación del accidente le corresponde al Organismo Administrador, para lo cual deben proporcionársele los antecedentes suficientes.

El procedimiento, en caso de este tipo de accidentes, de acuerdo con lo prescrito en el Artículo 50°, inciso segundo, del Decreto N° 101 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,

es que el empleador debe pagar las prestaciones de urgencia que la persona reciba en el extranjero por los accidentes que sufra fuera del país; y solicitar su reembolso, en moneda nacional, al Organismo Administrador, acompañando las facturas correspondientes, con la certificación del cónsul chileno del lugar, en que conste la ocurrencia del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate.

Artículo 99°: observaciones generales:

a) Tanto en el caso de accidente del trabajo como de trayecto, es importante tener presente la obligatoriedad legal de que la persona se reintegre a su trabajo, presentando a su jefe directo el certificado de alta respectivo, sin el cual no debe ser aceptado su reintegro.

b) En el caso que las personas, por la naturaleza de sus actividades, deban laborar fuera del recinto de la Universidad, los accidentes sufridos viajando serán considerados como accidentes del trabajo. Se mantiene la connotación de accidente de trayecto en el caso de su traslado directo entre su casa-habitación y el lugar de trabajo o viceversa.

c) Es importante considerar que la no asistencia del lesionado a alguno de los controles, o la negativa de seguir los tratamientos indicados por el médico, le significará la inmediata suspensión del pago de subsidios.[1]

Cualquier accidente que sufran las personas contratadas para la Universidad y, que no reúna las condiciones especificadas en este artículo, se considerará ACCIDENTE COMÚN SIN RELACIÓN CON EL TRABAJO y su atención deberá ser solicitada a los organismos previsionales a los cuales ellos estén afiliados para los beneficios de la Medicina Curativa, sean Servicio de Salud, Fondo Nacional de Salud, ISAPRES o Seguros de Salud que correspondan.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES [2]

Artículo 100°: la investigación de accidentes se basa en el principio de que éstos no son casuales, sino que tienen sus causas precisas. Por consiguiente, su objetivo principal es descubrir

[1] Artículo 33° de la ley N° 16.744.
[2] Artículo 24° Decreto Supremo N° 54.

condiciones y prácticas inseguras de trabajo con el fin de evitar que se produzcan las circunstancias o condiciones que posibiliten los accidentes. En consecuencia, la investigación de accidentes de trabajo, a diferencia de otros tipos de investigaciones, no se persigue identificar o ubicar culpables para sancionar, lo que no excluye la responsabilidad de las personas, sino que tratar de descubrir posibles fallas humanas o materiales para corregirlas o eliminarlas a través de la aplicación de medidas de carácter técnico.

Artículo 101°: a fin de lograr los objetivos de la investigación, ésta se deberá llevar a cabo cumpliendo con el formato establecido por La Universidad, el cual debe contener a lo menos:

1. Nombre completo del accidentado.
2. Edad.
3. Día y hora del accidente.
4. Lugar del accidente.
5. Trabajo que se encontraba realizando antes de sucedido el accidente.
6. Declaración firmada del accidentado.
7. Establecer medidas de control.
8. Se determinarán las circunstancias e incidencia de condiciones laborales inadecuadas o factores personales causantes del accidente.
9. Se utilizará un formulario informe de investigación del accidente.

A continuación se deberá:

1. Informar al trabajador y al resto de los trabajadores de la sección, sobre las medidas recomendadas y su recapacitación.
2. Debe realizarse dentro de las primeras 24 horas de haber acontecido el accidente.
3. Debe realizarse en el mismo lugar de los hechos.
4. Se entrevistará a todas las personas que hayan tenido relación directa o indirecta con el hecho.
5. Copia del informe de investigación de accidente se debe enviar al área de prevención de riesgos y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

6. Los informes deben ser analizados en las reuniones que se efectúan periódicamente en el Área de Operaciones, Comité Paritario y Área de Prevención de riesgos.

Artículo 102°: de acuerdo con la definición y objetivo de la investigación de accidentes, es necesario e indispensable que todas las personas presten su más amplia colaboración y respaldo a sus procedimientos, ya que son los directamente beneficiados al disminuirse los riesgos de accidentes. El ocultamiento de datos importantes, la falta de interés o desconfianza en las labores de la investigación retarda el mejoramiento de las condiciones de trabajo y mantienen en existencia peligros no controlados.

Artículo 103°: por regla general, se investigarán los accidentes que signifiquen daño físico a la persona y también las afecciones o alteraciones de la salud provocadas por el ambiente de trabajo o la actividad desarrollada.

También, de acuerdo con la definición técnica de Accidentes de Trabajo, en ciertos casos, aun cuando haya lesiones menores o no se produzcan, podrán investigarse las causas de los daños materiales o las alteraciones del trabajo originadas por los accidentes.

Artículo 104°: toda vez que ocurra un accidente con lesión que signifique, al menos, una jornada de tiempo perdido, la jefatura directa en asesoría del Comité Paritario, deberá realizar una investigación del accidente, enviar copia a la Dirección de Personas y al Experto en Prevención de Riesgos de la Universidad, dentro de las 48 horas contadas a partir del momento en que ocurrió el accidente.

Artículo 105°: la Dirección de Personas y el Experto en Prevención de Riesgos de la Universidad, elaborarán un informe especial, de la investigación, destacando los factores causantes del accidente y las medidas a adoptar dirigidas a evitar su repetición.

Artículo 106°: los trabajadores que laboren con productos químicos deberán tomar debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando los delantales, guantes, mascarillas y medidas de seguridad que la Universidad señale.

Artículo 107°: todo trabajador, cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas, protegiendo de esfuerzos a la columna vertebral.

Artículo 108°: el trabajador que padezca alguna enfermedad, o que note que se siente mal, lo cual afecte su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiera.

Artículo 109°: cuando a juicio de la Dirección de Personas se sospeche riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree situación peligrosa en alguna persona, ésta 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 110°: en caso de producirse un accidente en la Universidad que lesione a alguna persona, el jefe inmediato o algún compañero debidamente calificado podría proceder a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al Servicio de Urgencia del Asociación Chilena de Seguridad.

Artículo 111°: los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todas las personas, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

Artículo 112°: los mismos avisos, carteles o afiches, deberán ser protegidos por todas las personas quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.

PREVENCIÓN Y EVACUACIÓN POR EMERGENCIA DE SISMO, INUNDACIÓN U OTROS

Artículo 113°: la Universidad mantendrá un Plan Integral de Seguridad, que reconoce como su principal objetivo la creación de un conjunto de actividades tendientes a conservar la vida y

la integridad física de las personas, ante el evento de verse amenazadas por cualquier tipo de emergencia, sea esta de la provocada por la naturaleza o el hombre.

La Universidad designará al personal que tendrá la misión de dirigir las acciones de evacuación en caso que así lo amerite la emergencia. El personal nominado deberá estar dispuesto a asistir a todas las acciones de capacitación y/o prácticas a las que sea citado.

En caso de cualquier tipo de emergencia, el profesor que se encuentre a cargo de alumnos en la sala de clases u otro lugar de la Universidad, deberá mostrar una actitud firme y segura, controlando el comportamiento del grupo, instruyéndolo en forma simple y correcta, y cerciorándose del cabal cumplimiento de las mismas. Guiará y ordenará la evacuación hacia las zonas de seguridad.

Artículo 114°: en caso de sismo, el personal deberá actuar con calma, responsabilidad, colaborando en tranquilizar a los alumnos y personas que se encuentren en pánico. Evitará permanecer o situarse cerca de las ventanas, por la posibilidad de quebrarse los vidrios, y de armarios o de estantes, ya que estos muebles y elementos pueden caer con gran facilidad sobre las personas. Si se detectare olor a gas deben abrirse de inmediato las ventanas, apagando rápidamente todo aparato que irradie calor, genere electricidad o chispa, mediante el desplazamiento a través y hasta lugares de menor riesgo, en la forma más segura y rápida posible.

PREVENCIÓN Y EVACUACIÓN POR EMERGENCIA DE INCENDIO

Artículo 115°: todo el personal deberá velar porque los extintores se mantengan en los lugares determinados para ellos y en buen estado, con las fechas de mantenimiento para asegurarse de que su capacidad mecánica es óptima. Cada vez que se utilice un extintor, deberá darse cuenta de inmediato a la Administración del edificio para que se recargue a la brevedad.

Artículo 116°: las personas deben conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de toda jefatura proveer la debida instrucción del personal al respecto. El acceso a los equipos extintores de incendio deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo 117°: todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá intentar sofocar el fuego con los medios de extinción (extintores y red húmeda) que se encuentren a su alcance, además de dar alarma inmediata, lo que activará el procedimiento establecido por el Plan de Seguridad.

Artículo 118°: no podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, cilindros de oxígeno o acetileno, (aunque se encuentren vacíos), parafina, bencina, etc.

Artículo 119°: los trabajadores que no pertenezcan a la brigada de incendios o equipos de evacuación y emergencia de la Universidad deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden, o en su defecto, retirándose del lugar ordenadamente sin importunar la acción de la brigada.

Artículo 120°: aun cuando el fuego en sus inicios sea incipiente se debe llamar a los Bomberos, pues no sabemos la reacción que el fuego pueda tener y en pocos minutos pudiera volverse incontrolable.

Artículo 121°: dependiendo de cómo se inicia un fuego y cuáles son los materiales involucrados en la combustión, es el agente extintor a utilizar. El fuego se puede clasificar en 4 tipos básicos que son los que se describen a continuación:

a) 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 (halones), espumas y Light Walter.

b) 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 fuego son: polvo químico seco, anhídrido carbónico, compuestos halogenados (halones) y espumas.

c) Fuegos Clase C: son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad, tales como: polvo químico seco, anhídrido carbónico y compuestos halogenados (halones)

d) Fuegos Clase D: son fuegos que involucran metales, tales como: magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo 122°: los extintores de espuma, Light Walter y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en equipos eléctricos (descritos en el artículo anterior), a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenchufado de la corriente eléctrica, o desconectando los switchs o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

Artículo 123°: el tetracloruro de carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso.[1]

Artículo 124°: los lugares donde se almacena pintura, combustibles, gases comprimidos, inflamables y todo aquello que suponga un riesgo para la Universidad, deberán almacenarse o ubicarse en un lugar pertinente y estar muy bien señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

Artículo 125°: se debe mantener los equipos contra incendios totalmente accesibles y libres de obstrucciones en todo momento, obligación que será de cargo del Departamento de Prevención de Riesgos de la Universidad y de la Dirección de Operaciones.

Artículo 126°: la persona debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cuál desarrolle sus actividades, como asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Jefe Directo velar por la debida instrucción del personal al respecto.

[1] Por Resolución N° 5.166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

ARTÍCULO 127°: en toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la ley N° 16.744 serán obligatorias para la Empresa y sus trabajadores".[1]

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores. Por cada miembro se designará, además, otro en carácter de suplente. Los miembros suplentes, entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de estos por cualquier causa o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la Universidad serán llamados a integrar el Comité de acuerdo con el orden de precedencia con que la Universidad los hubiere nombrado; y los representantes del personal de la Universidad, por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

ARTÍCULO 128°: son funciones de los Comités Paritarios:

a) Asesorar e instruir a las personas para la correcta utilización de los elementos de protección.
b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Universidad como del personal, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Universidad.
d) Decidir si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de la persona.
e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riegos profesionales.
f) Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinado a la capacitación profesional de las personas.

[1] Trascripción obligada Artículo 1° Decreto Supremo N° 54.

Artículo 129°: para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario se atendrá a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y al Decreto N°54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 130°: departamento de Prevención de Riesgos. Toda institución que ocupa más de 100 trabajadores deberá contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, dirigido por un experto en la materia.

La organización de este Departamento dependerá de la magnitud y la naturaleza de los problemas, pero deberá contar con los medios y el personal necesario para ejecutar las siguientes acciones mínimas; reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos y de promoción de adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento técnico a los Comités Paritarios y jefes inmediatos.

Artículo 131°: el Departamento de Prevención de Riesgos deberá llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales y computará como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa semestral de gravedad de los accidentes del trabajo. A requerimiento del Organismo Administrador, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá informar acerca del programa de prevención de riesgos confeccionado para la Universidad.

Artículo 132°: las resoluciones que adopten el Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, en materia de prevención de riesgos profesionales, serán notificadas a la Universidad y ésta tendrá un plazo de 30 días para apelar ante el Organismo Administrador del Seguro.

PROHIBICIONES

Artículo 133°: queda prohibido a toda persona contratada por la Universidad:

a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente

entrar bebidas alcohólicas o sustancias psicotrópicas al establecimiento, beberlas, ingerirlas o darlas a beber o ingerir a terceros.

b) Fumar o encender fuegos en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.

c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.

d) Penetrar a los recintos de trabajo señalados como peligrosos a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.

e) Jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la Universidad a la hora que sea.

f) Alterar, cambiar o accionar instalaciones, equipos, sistemas eléctricos, sistemas de alarmas o máquinas sin haber sido expresamente autorizados para ello.

g) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente.

h) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado, o de sus heridas, cuerpos extraños.

i) Apropiarse o usar elementos de protección personal a cargo de otra persona.

j) Viajar con sobrecarga en camiones, camionetas o grúas; viajar en las pisaderas de dichos vehículos.

k) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.

l) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones y reglamentos acerca de la seguridad industrial.

m) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la Universidad proporciona.

n) Correr sin necesidad dentro del recinto Universitario.

o) Operar equipos que no le corresponden.

p) Usar calzado inadecuado que pueda producir resbalones o torceduras.

q) Lanzar objetos, de cualquier naturaleza, dentro del recinto de la Universidad, aunque estos no sean dirigidos a persona alguna.

SANCIONES

Artículo 134°: la persona que contravenga las normas contenidas en este reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, y del Organismo Administrador, será sancionado con multas de hasta el 25% del salario diario. Corresponderá a la Universidad fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Artículo 135°: los fondos provenientes de las multas por infracción a las normas de orden, prevención, higiene y seguridad, a los fines señalados en el inciso segundo del artículo 20 del decreto supremo N° 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y/o a los fines que la Universidad estime conveniente.[1]

[1] Artículo 20° Decreto Supremo N° 40 "El Reglamento contempla sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder a la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 153° del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento, previo al descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744.
Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuesto en Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Asimismo el artículo 20 del Decreto Ley 40 en su parte pertinente indica: el Reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley 16.744.
Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de una persona contratada por la Universidad, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuesto en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

Artículo 136°: cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, quién lo comunicará al Servicio de Salud para los efectos pertinentes.

Artículo 137°: para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la Universidad como el Comité Paritario, se atendrá a lo dispuesto en la Ley N° 16.744 y en sus decretos complementarios.

Artículo 138°: las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todas las personas que trabajan para la Universidad.

Artículo 139°: las infracciones a las disposiciones del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad serán sancionadas, según su gravedad, mediante la aplicación de alguna de las siguientes medidas:

– Amonestación verbal;

– Amonestación escrita, con copia de la misma en la carpeta individual de la persona y, si se estima necesario, remitiéndose una copia a la Inspección del Trabajo;

– Término del contrato de trabajo, si la gravedad de los hechos materia de la infracción son suficientes para configurar algunas de las causales de terminación del contrato de trabajo previstas por la Ley.

PROCEDIMIENTOS DE RECURSOS Y RECLAMOS [1]

Artículo 140°: si el accidentado o enfermo se negase a seguir el tratamiento, o dificultase o impidiere deliberadamente su curación, se podrá suspender el pago de subsidio a pedido del médico tratante y con el visto bueno del jefe técnico correspondiente. [2]

El afectado podrá reclamar en contra de esta resolución ante el Jefe del Area respectiva del Servicio de Salud, cuya resolución, a su vez, podrá presentar ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 141°: los organismos administradores podrán suspender el pago de las pensiones a quienes se nieguen a someterse a exámenes, controles o prescripciones que les sean ordenados, o se rehúsen sin causa justificada someterse a los procesos necesarios para su rehabilitación física y reeducación que le sea indicada.

El interesado podrá reclamar de la suspensión ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. [3]

[1] Texto Trascripción obligada, Artículo 16° Decreto Supremo N° 40
[2] Artículo 33° Ley 16.744.
[3] Artículo 42°, Ley 16.744.

Artículo 142°: las declaraciones de incapacidad serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y según el resultado de estas versiones se determinará si se concede o termina el pago de pensiones, aumenta o disminuye su monto. La revisión podrá realizarse también a petición del interesado.[1]

Artículo 143°: cuando el accidente o enfermedad se debe a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales, se considerará:[2]

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

– La víctima, o las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, toda otra indem nización a que tengan derecho, incluso el daño moral.

Artículo 144°: la entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrador respectivo, todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para la persona o muerte.

El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes o el médico que diagnosticó o trató la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho Organismo Administrador, si la Universidad no lo hubiere realizado.

Artículo 145°: los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores, podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutuales en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

[1] Artículo 63°, Ley 16.744.
[2] Artículo 69°, Ley 16.744.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables en todo caso ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

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

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

Artículo 146°: la persona afectada por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen Previsional a que este afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas y pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren.

Artículo 147°: en la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que la persona afectada se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen Previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la

Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar la persona en conformidad al régimen de Salud Previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectuó con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares. De la Ley 16.744, D.S. N° 101 (Diario Oficial N° 12.061 del 7 de junio de 1968).

Artículo 148°: las personas involucradas y entidades obligadas, deberán denunciar los accidentes del trabajo o las enfermedades profesionales que señala el Artículo 76° de la Ley 16.744, ante el Organismo Administrador que deba pagar el subsidio.

Cuando el Organismo Administrador no sea el Servicio de Salud, deberá poner en conocimiento de éste dicha circunstancia el último día hábil del mes en que se dio de alta a la víctima, con indicación de los datos que dicho servicio indique.

Artículo 149°: corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda interrumpir el pago del subsidio.

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

Artículo 150°: corresponderá exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos. Sin embargo, respecto a las personas afiliadas a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a esas instituciones.

Artículo 151°: la Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el Artículo 42° de la Ley 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley 16.744.

Artículo 152°: los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Artículo 153°: el término de 90 días hábiles, establecido por la Ley, para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 154°: la Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica.

En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395; y

Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Artículo 79°. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 155°: el recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del Artículo 77° de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación de la recepción de dicha carta.

Artículo 156°: para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del Artículo 77° de la Ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación para los efectos de la computación del plazo.

CONTROL DE SALUD

Artículo 157°: toda persona, antes de ingresar a la Universidad, podrá, en caso de que ésta lo requiera, ser sometida a un examen médico preventivo y/o presentar un certificado médico al día.

Artículo 158°: toda persona al ingresar a la Universidad deberá, si esta lo requiere, 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 159°: la persona que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

Artículo 160°: cuando, a juicio de la Universidad o de la Dirección de Personas, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, las personas tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que disponga el Departamento de Prevención de Riegos o la Dirección de Personas, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos otorgados por el jefe respectivo con este objeto, se considerarán como efectivamente trabajados.

DERECHO A SABER

Artículo 161°: la Universidad deberá informar oportuna y convenientemente a todas las personas, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Información que debe entregarla cada Jefatura a sus subordinados junto con los procedimientos de trabajo correcto en función al cargo.

ARTÍCULO 162°: las administraciones de las instalaciones mantendrán los equipos y dispositivos con sus mantenimientos al día, técnicamente operativos para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS [1]

ARTÍCULO 163°: todas las personas de la Universidad deberán observar las siguientes medidas de Prevención de Riesgos Laborales, mientras permanezcan en las Instalaciones:

RIESGOS EXISTENTES	LESIONES Y CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y distinto nivel.	- Esguinces. - Heridas. - Fracturas. - Contusiones. - Lesiones múltiples. - Parálisis. - Muerte.	Para evitar la ocurrencia de este tipo de accidentes, es preciso adoptar las siguientes medidas: - Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. - Al bajar por una escalera se deberán utilizar los respectivos pasamanos, todas ellas deben tener material antideslizantes en la huella del peldaño. - Delimitar pasillos y zonas de tránsito, y mantenerlos libres de obstáculos. - El o las personas que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones. No deberán colocarse en ángulos peligrosos, ni afirmarse en suelos resbaladizos, cajones o tablones sueltos. Si no es posible afirmar una escala en forma segura, deberá haber otra persona sujetando la base. Las escalas no deben pintarse y deberán mantenerse libre de grasa o aceites para evitar accidentes. Cuando se vaya a utilizar una escalera

[1] Por instrucciones de la Fiscalía del Servicio de Salud del Ambiente.

		tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida, antes de subirse. - No poner géneros, franelas o materiales para disminuir el roce en las patas de este tipo de escalas, con el propósito de no rayar el piso, pues pierden su adherencia y estabilidad con el peso y movimiento de la persona que sube. - Cuando haya que reparar o mantener las techumbres, se debe evaluar el riesgo y tomar todas las medidas de prevención que se requiera como: usar elementos de protección personal (guantes, cuerdas de seguridad o vida, arnés, cinturones de seguridad, tablones de tránsito, cascos de seguridad, zapatos de seguridad, etc.). Especial cuidado se debe tener al transitar por plancha de asbesto cemento. - En el caso del uso del arnés se puede producir el Síndrome de Compresión Ortostático o Síndrome del Arnés, que es el conjunto de síntomas que aparecen cuando una persona está colgada durante un período de tiempo de un arnés, y se combinan dos factores: inmovilidad y suspensión, lo que provoca una acumulación de sangre en las piernas por un fallo de retorno venoso, ya que las cintas del arnés actúan a modo de torniquete, impidiendo el paso de la sangre, esto supone una menor cantidad de sangre al corazón, y por lo tanto, una reducción del flujo sanguíneo a otros órganos. La combinación de shock ortostático y compresión respiratoria severa, puede conducir a la persona suspendida a la muerte. Las probabilidades de supervivencia cuando la suspensión se prolonga por más de dos horas es baja. Por lo tanto, toda vez que un funcionario realiza trabajos en altura con arnés, no debe estar solo.

		- No se debe improvisar superficies de apoyo para subirse a limpiar u obtener algo en altura (mesas, sillas, otros). - Utilizar calzado apropiado, las mujeres deben en lo posible, usar zapatos bajos o de tacón ancho y bajo, descartar el uso de zapatos con taco tipo aguja, terraplén, zuecos, etc. - No se deben dejar abiertas las tapas de alcantarillado, electricidad, gas, etc. - Cuando los lugares de tránsito se encuentren escarchados o nevados, se deben delimitar las zonas adicionando aserrín o sal, según corresponda con el propósito de hacer lo menos resbaladizo el terreno. - El personal debe caminar con cuidado lentamente. En los días que llueve deben venir a trabajar con zapatos cómodos para la ocasión, en especial el personal femenino.
Atrapamientos.	- Politraumatismos. - Lesiones Múltiples.	El personal que manipula maquinarias que tienen movimientos externos o correas, debe tomarse el pelo para trabajar. El o las personas que efectúen reparaciones, revisiones o cualquier otra labor que exija retirar las defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor.
Sobre esfuerzos en manejo de materiales.	- Lesiones temporales y permanentes en espalda y columna (lumbago y otros). - Heridas. - Fracturas.	Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que el personal administrativo conozca las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar: 1. Al levantar materiales, la persona deberá doblar

		las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. 2. Restricciones: - Varones no más de 50 kilogramos - Mujeres y menores de 18 años, hasta 20 kilogramos - Mujeres embarazadas no podrán movilizar carga. 3. Aplicar técnicas de levantamiento manual, o capacitación. 4. Uso de equipos auxiliares según peso y tamaño. 5. Si es necesario, se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. 6. Se deberá utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad y otros). 7. Si es necesario se deberán complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares: traspaleta, (mula) cargador frontal manual o eléctrico, carro, etc.
Contacto con energía eléctrica: cuando se entra en contacto con el conductor energizado (polo positivo) en un área donde no existe aislamiento. Cuando se entra en contacto con los conductores positivos y negativos (hacer "puente").	- Quemaduras por proyección de materiales fundidos. - Incendios debido a causas eléctricas. - Asfixias por paro respiratorio. - Fibrilación ventricular. - Tetanización múscular.	- El personal debe ser capacitado en su labor específica, y en prevención de riesgos, y debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados. - No efectuar uniones defectuosas, sin aislamiento. - No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. - No usar equipos o maquinarias y/o sin conexión a tierra. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas, o instalaciones fuera de la norma. - Realizar mantenimiento periódico a equipos e instalaciones. No intervenir en trabajos eléctricos

Cuando se toma contacto con partes metálicas, carcazas o chasis de equipos, maquinarias o herramientas que se encuentran energizadas, debido a fallas de aislamiento.	- Quemaduras internas y externas.	sin contar con autorización ni herramientas adecuadas. - No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). - No reforzar fusibles. - Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). - Utilizar los elementos de protección personal, necesarios para el trabajo adecuado. - Personal que realice trabajos eléctricos debe utilizar elementos de protección: guantes dieléctricos para alta y/o baja tensión, antiparras, calzado de seguridad dieléctrico, cinturón de seguridad, casco, guantes de cuero, barras de desconexión.
Acumulación de Combustibles.	- Quemaduras. - Asfixias. - Fuego descontrolado. - Explosión. - Muerte.	- No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra. - Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si estos son inflamables. - Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendio y/o explosiones. - Revisar regularmente las conexiones de gas para prevenir las fugas. -No conectar artefactos eléctricos a extensiones o alargadores.
Herramientas de mano.	- Golpes, Heridas. - Atrapamientos. - Proyecciones de partículas. - Lesiones múltiples.	- Mantenimiento del lugar de trabajo en orden y aseado. - Seleccionar la herramienta adecuada. - Herramientas en buen estado y guardadas en

		lugares seguros, que no ocasionen peligro para las personas. - Utilizar la herramienta solo para lo que fue diseñada.
Accidentes de tránsito.	- Heridas cortantes. - Heridas punzantes. - Contusiones. - Fracturas. - Amputaciones. - Proyección de partículas.	- Se debe mantener kardex con la información técnica de toda herramienta eléctrica. Toda persona del área de mantenimiento lo debe haber leído y utilizar el equipo. - Antes de operar las máquinas, herramientas o equipos de trabajo, deberán cerciorarse que el equipo está en buen estado con sus mantenimientos al día. - Mantener ordenado y aseado el lugar de trabajo. - Poner los dispositivos de seguridad adecuados en partes en movimiento, puntos de operación, transmisiones. - Mantenimiento periódico de máquinas, herramientas, equipos. - Utilizar los elementos de protección personal correspondientes. - Reparación, limpieza o recarga de combustible debe hacerse con maquinaria detenida y desconectada. - No operar equipos o máquinas sin estar capacitados. - No quitar las protecciones a las máquinas o equipos.
Accidentes de tránsito.	- Muerte. - Lesiones de diversa índole y gravedad.	1. Todo conductor de vehículos, deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). 2. Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito y participar en cursos de manejo defensivo. 3. Conducir solo con su licencia al día.

		4. Respetar las leyes del tránsito. 5. Utilizar siempre cinturón de seguridad. 6. Conducir a velocidad razonable y prudente, conservando la distancia. 7. No conducir bajo influencia del alcohol, drogas u otros elementos que deterioren sus condiciones físicas y mentales. 8. Verifique que el vehículo que conducirá se encuentre en buenas condiciones de operación con su revisión técnica vigente. 9. Conducir a la defensiva y tenga respeto por los peatones, sea cortés y tolerante. 10. Evitar hablar por celular mientras se maneja. 11. Señalizar adecuadamente el área exclusiva de movimiento y estacionamiento de los vehículos.
Proyección de partículas.	- Cuerpos extraños. - Conjuntivitis. - Erosiones. - Quemaduras. - Pérdida de la visión en uno o los dos ojos.	- En las actividades que existan riesgos de proyección de partículas, el uso de antiparras es obligatorio. - Trabajar en las campanas de seguridad, para no exponer a compañeros de trabajo. - Usar ropa adecuada a la partícula que eventualmente puedan proyectarse.
Contacto con fuego u objetos calientes.	- Quemaduras. - Asfixias. - Fuego descontrolado. - Explosión - Muerte.	- No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentran en buen estado y con su conexión a tierra. - Evitar el almacenamiento de materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables. - Evitar derrames de aceites, combustibles y otros que puedan generar incendio y/o explosiones. - Revisar regularmente las conexiones de gas para prevenir las fugas.

Material radiactivo.	- Heridas, Quemaduras. - Enfermedades neoplásicas. - Muerte.	- Solo personal autorizado y calificado podrá trabajar con los radioisótopos de investigación científica. - El personal autorizado deberá cumplir con las normas de bioseguridad emanadas al respecto. - El uso de dosímetros es obligatorio.
Exposición a sustancias químicas: bases, ácidos, solventes, pinturas, gases tóxicos, sustancias orgánicas, detergentes, germicidas, bacterias, fungicidas, compuestos en base a amonio cuaternario, amoníaco, cloro, limpiadores, sanitizantes, desodorizantes, detergentes clorados, blanqueador, desengrasante, etc.	- Absorción a través de la piel. - Dermatitis de contacto. - Reacción alérgica. -Erupciones cloro-acné. - Intoxicaciones. - Quemaduras. - Asfixia. - Lesiones al sistema respiratorio y nervioso. - Lesiones a la vista. - Contaminación ambiental.	- En los laboratorios en que se utilizan químicos, por cada elemento se debe llevar una Hoja de Datos de Seguridad, según NCh 2245. - Para impedir el contacto con la piel, se deben extremar las medidas de protección personal y el uso obligatorio de elementos de seguridad. - Todo producto químico debe ser usado de acuerdo a las concentraciones e indicaciones del fabricante, y tomar además, las siguientes precauciones: - Mantenerlos fuera del alcance de los alumnos y del resto del personal. - Los productos en base a ácido clorhídrico o amoniaco, nunca se deben almacenar ni mezclar con los productos en base a cloro. - Ante el desconocimiento de las características de productos desconocidos, que tenga que usar, se deben leer las instrucciones del fabricante o se deben hacer las consultas al personal especializado. - En los laboratorios se deben mantener en estantes con llave los ácidos, bases y reactivos. - No ingerir ni oler ningún producto de químico que se encuentre en los laboratorios, o elemento de limpieza o aseo. - Evitar el contacto con los ojos, piel y vestuario. - Después de usar cualquier sustancia química se

		deben extremar las medidas de higiene personal. - Usar protección personal adecuada: ropa de trabajo, protectores faciales y oculares, guantes de goma largos y forrados cuando se trabaje con cloro y sus derivados, con amoníaco, amonio cuaternario y sus derivados, detergentes germicidas, ácidos, bases, solventes u otros productos irritantes para la piel. - Guardar los productos de limpieza, detergentes germicidas, cloro líquido, en sus envases cerrados, en un lugar fresco y no exponer al calor ni al sol. - Los profesores de estos laboratorios deben protegerse de estos elementos, y enseñar a sus alumnos el correcto uso de los mismos, protegiéndose con los implementos de seguridad que correspondan según el elemento.
Mordidas de animales.	Heridas, contagio de enfermedades infectocontagiosas producidas por bacterias y micosis; Clamidillas, Rickettsias, virus, Parásitos.	- Prevenir el riesgo de accidente (cortes, pinchazos, etc.) con materiales contaminados. - Realizar unas buenas prácticas de trabajo (en especial el lavado de manos antes de comer, fumar, etc.). - Limpieza de las superficies que puedan o estén contaminadas con desinfectantes adecuados. - Ventilación natural o forzada adecuada sobre todo para evitar la transmisión de enfermedades infectocontagiosas que se propagan en el medio aéreo. - Uso de aseos diferenciados y lejos del lugar de trabajo en trabajos subterráneos (riesgo de ZOONOSIS). - Desechar el material contaminado en contenedores adecuados.

		- Separar estos residuos del resto de los residuos generales (los biopeligrosos deben de ser esterilizados física o químicamente). - Notificar los incidentes y accidentes que ocurran por contacto con material biopeligroso.
Exposición a ruido.	- Disminución de la capacidad auditiva.	En aquellos lugares, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, las personas deberán utilizar protectores auditivos (niveles sobre 85 dB). Al trabajar eventualmente con sierras circulares, taladros, perforador horizontal, etc., cualquier herramienta de mano o eléctrica que emita ruido molesto, la persona debe usar protectores auditivos.
Proyección de radiaciones UV y UVA en procesos de soldadura (arco, oxígeno).	- Lesiones oculares. - Pérdida de visión. - Quemaduras. - Enfermedad profesional.	Uso de elementos de protección personal: anteojos de oxigenista, máscara para soldador al arco, guantes puño mosquetero, guantes cortos, polainas, coleto, respirador para humos de soldadura (según tipo/tiempo de duración del trabajo), calzado de seguridad tipo botín. Capacitación al personal sobre los riesgos y sus consecuencias.
Exposición al arco voltaico y soldadura eléctrica.	Conjuntivitis actínica, quemaduras, ruido, humos, gases, radiación ultravioleta.	De exponerse el personal al arco voltaico, debe contar con: - Careta de soldador con filtro de radiación ultravioleta lentes de vidrio oscurecido. - Cubierta para la garganta. - Mangas largas y guantes de cuero ignífugas. - Polainas por fuera de las botas, delantal, protector auditivo.

Enfermedades Disfuncionales Ocupacionales.	Tendinitis.	Cuando las personas efectúan trabajos con sus manos en forma repetitiva, deben hacer pausas de trabajo (escribir a máquina, digitar en teclado de computador, a mano, etc.). Decreto N° 745. Debe disponer de un mobiliario adecuado, en buenas condiciones y hacer un buen uso de ellos. Las personas deben ser capacitadas sobre aspectos de ergonomía en sus puestos de trabajo, para que eliminen sus hábitos y posturas viciosas.
Mal uso de la voz.	Disfonías profesionales.	Vale tener en cuenta que lo que daña las cuerdas vocales no es el uso de la voz por necesidades del servicio, sino que los malos hábitos de alzar la voz (gritar) sin la técnica adecuada, de respiración y relajación. La ausencia y mejoría de esta patología depende de la propia persona. El personal con más riesgo de tener este problema son los profesores, por lo tanto si no manejan la técnica de impostación de la voz, deben estar llanos a capacitarse en los cursos de foniatría e impostación que dictan los organismos administradores del seguro en forma gratuita para la Universidad.
Mantenimiento de artefactos a gas.	- Quemaduras. - Asfixia. - Explosiones. - Incendio. -Muerte.	Toda reparación, instalación, mantenimiento de artefactos a gas lo debe efectuar un instalador certificado por la SEC (Superintendencia de Electricidad y Combustible), reparaciones oportunas y programadas a artefactos e instalaciones de gas, con el personal certificado para ello. Una vez hecha la instalación esta debe ser certificada por certificador autorizado, sello verde.

Contacto con elementos cortopunzantes.	Heridas sangrantes. Adquirir una enfermedad infectocontagiosa como hepatitis, VIH, etc.	- Al usar objetos, herramientas con puntas filosas se deben tomar por el extremo contrario sin dirigirlas al cuerpo de uno ni de otra persona - Se deben aplicar los procedimientos universales establecidos por el Ministerio de Salud cuando se usan jeringas, utensilios cortantes contaminados con sangre humana o animal. De sufrir una herida de este tipo, ponerse a disposición de inmediato de personal especializado. - No mantener elementos cortantes o punzantes en el escritorio. - Utilizar correctamente cuchillos cartoneros. - No sacar corchetes con las manos. - Cumplir procedimientos de enfermería e infecciones asociados a la asistencia de salud. - Eliminar agujas y demás materiales cortantes o punzantes contaminados en los Safebox.
Asaltos.	Múltiples lesiones, Daños a personas, instalaciones y equipos.	No exponer su vida innecesariamente en caso de ser asaltado. No contravenga las indicaciones de los asaltantes. Fíjese en las características físicas de los delincuentes: estatura, contextura, color de ojos, piel, cabello, voz, etc.
Riesgos por cansancio - artículo 193 Código del Trabajo - "LEY DE LA SILLA".	- Dolores en articulaciones, rodillas, piernas, espalda. - Lumbago	- Mantención de asientos o sillas suficientes en los lugares de trabajo para que resulten aptos para posibilitar el descanso de los trabajadores. - Uso de asientos o sillas por parte de los trabajadores en su descanso, o cuando las funciones que desempeñen se lo permitan. - Cada área mediante el Supervisor respectivo se

		asegurará de la existencia del número adecuado de asientos o sillas para el cumplimiento adecuado de esta medida.
Riesgos ergonómicos.	- Dolores en articulaciones de cuello y manos. - Dorsalgias. - Tendinitis.	Adoptar las correctas posturas de trabajo para evitar sobreesforzar alguna de las partes de su cuerpo. Adapte el puesto de trabajo a sus medidas antropométricas o hasta que se sienta cómodo. Para trabajos de lectura o trabajos de escritorios finos, utilice iluminación localizada. Si digita constantemente, tome pausas de trabajo por cada 40 minutos de escritura continua, o bien, cambie de actividad.
Manipulación de Drogas Oncológicas.	Cáncer.	- Uso de elementos de protección personal. - Preparación de drogas, bajo sistemas de extracción de aire. - Segregación adecuada de los residuos. - Controles de salud anuales.

OBLIGACIONES RELATIVAS AL MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS PELIGROSAS, RESIDUOS PELIGROSOS Y RESIDUOS HOSPITALARIOS.

El empleador informará a sus trabajadores acerca de las sustancias peligrosas, residuos peligrosos y residuos hospitalarios que deben utilizar en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimo, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisible de dichos productos, acerca de los peligros para la salud y medioambiente y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos, esto a través de las Hojas de Datos de Seguridad.

Artículo 164°: el personal deberá capacitarse constantemente con respecto a los peligros en almacenamiento, uso, manipulación, segregación y eliminación de las sustancias consideradas como peligrosas, independiente del grado o clasificación de peligrosidad que estas representen.

De las sustancias peligrosas.

Artículo 165°: el almacenamiento de las sustancias peligrosas, se hará en conformidad con lo que indica el D.S N° 78/09.

Artículo 166°: el almacenamiento de sustancias peligrosas se hará en lugares dispuestos específicamente por los coordinadores, no pudiendo los trabajadores improvisar los lugares de almacenamiento, y menos obstaculizar las vías de circulación y vías de escape.

Artículo 167°: los trabajadores que laboren con productos químicos u otros elementos que provoquen daños a la salud, deberán tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras o intoxicaciones, empleando los elementos de protección personal, como delantales, guantes de goma, mascarillas, respiradores, antiparras u otro que la Universidad señale.

De los residuos peligrosos.

Artículo 168°: el manejo de los residuos considerados como peligrosos se realizara en conformidad con lo estipulado en el D.S N° 148/03.

Estos se almacenaran en las Zonas de Almacenamiento Transitorio de Residuos, posterior a ello se hará el retiro con empresas autorizadas por la Seremi de Salud para tales efectos.

De los residuos hospitalarios.

Artículo 169°: los residuos hospitalarios se almacenaran en las Zonas de Almacenamiento Transitorias de Residuos.

La eliminación de residuos hospitalarios se hará en conformidad con el Reglamento Sobre Manejo de Residuos de Establecimientos de Atención de Salud (REAS).

ARTÍCULO 170°: la eliminación de residuos hospitalarios se hará en conformidad con el Documento Institucional, Plan de Manejo de Residuos Generados en la Universidad.

CLASIFICACIÓN DE LOS RESIDUOS.

Información textual del "Manual de Manejo de Residuos de Establecimientos Asistenciales de Salud" creado por el Ministerio de Salud (MINSAL) el año 2009.

1. RESIDUOS ESPECIALES: son aquellos que contienen o pueden contener agentes patógenos en concentraciones o cantidades suficientes para causar enfermedad a un huésped susceptible.

En esta categoría se incluyen los siguientes residuos:

a) Cultivos y muestras almacenadas: residuos de la producción de material biológico; vacunas de virus vivo, placas de cultivo y mecanismos para transferir, inocular o mezclar cultivos; residuos de cultivos; muestras almacenadas de agentes infecciosos y productos biológicos asociados, incluyendo cultivos de laboratorios médicos y patológicos; y cultivos y cepas de agentes infecciosos de laboratorios.

b) Residuos patológicos: restos biológicos, incluyendo tejidos, órganos, partes del cuerpo que hayan sido removidos de seres o restos humanos, incluidos aquellos fluidos corporales que presenten riesgo sanitario.

c) Sangre y productos derivados: incluyendo el plasma, el suero y demás componentes sanguíneos, y elementos tales como gasas y algodones saturados con éstos. No se incluyen en esta categoría: la sangre, productos derivados y materiales provenientes de bancos de sangre que luego de ser analizados se haya demostrado la ausencia de riesgos para la salud.

d) Cortopunzantes: residuos resultantes del diagnóstico, tratamiento, investigación o producción, capaces de provocar cortes o punciones. Se incluyen residuos tales como agujas, pipetas pasteur, bisturís, placas de cultivos y demás cristalería.

e) Residuos de animales: cadáveres o partes animales, así como sus camas, que estuvieron expuestos a agentes infecciosos durante un proceso de investigación, producción de material biológico o en la evaluación de fármacos.

2. RESIDUOS PELIGROSOS: residuo peligroso es todo residuo que presenta riesgo para la salud pública y/o efectos adversos al medioambiente, ya sea directamente o debido a su manejo actual o previsto, como consecuencia de presentar una o varias de las características de peligrosidad que se definen en el Reglamento Sanitario sobre Manejo de Residuos Peligrosos, es decir:

a) Toxicidad aguda: es la capacidad de un residuo de causar daño a seres humanos como resultado de una exposición breve o única; se expresa como la dosis letal media o DL50, que es la dosis necesaria para matar el 50% de una población, dada por animales en un ensayo de laboratorio.

La toxicidad aguda de un residuo puede estimarse en base a la información técnica disponible sobre la toxicidad de las sustancias que lo componen, debiéndose considerar para estos efectos las sustancias identificadas como tóxicas agudas por el Decreto Supremo N°148/2003 y las que sean declaradas como sustancias tóxicas agudas por el Ministerio de Salud mediante decreto supremo. De esta manera, los residuos consistentes o contaminados con cualquiera de esas sustancias pueden ser considerados residuos tóxicos agudos dependiendo del contenido porcentual de la sustancia en el residuo sin perjuicio de que puedan también tener otras características de peligrosidad.

b) Toxicidad crónica: es la capacidad de un residuo de causar efectos adversos a largo plazo en seres humanos. Los efectos crónicos pueden ser mutagénicos, cancerígenos, teratogénicos o tóxicos acumulativos.

La toxicidad crónica de un residuo puede estimarse en base a la información técnica disponible sobre la toxicidad de las sustancias que lo componen, debiéndose considerar para estos efectos las sustancias identificadas como tóxicas crónicas por el Decreto Supremo N°148/2003 y las que sean declaradas como sustancias tóxicas crónicas por el Ministerio de Salud mediante decreto supremo. De esta manera, los residuos consistentes o contaminados con cualquiera de esas sustancias pueden ser considerados residuos tóxicos crónicos dependiendo del contenido porcentual de la sustancia en el residuo, sin perjuicio de que puedan también tener otras características de peligrosidad.

c) Toxicidad extrínseca o toxicidad por lixiviación: es la capacidad de un residuo de dar origen, a través de su eliminación, a una o más sustancias tóxicas agudas o tóxicas crónicas en concentraciones que pongan en riesgo la salud de la población.

Los residuos consistentes o contaminados con alguna de las sustancias listadas en el artículo 14 del Decreto Supremo N°148/2003, tienen la característica de toxicidad extrínseca cuando el Test TCLP arroja para cualquiera de esas sustancias concentraciones superiores a las Concentraciones Máximas Permisibles (CMP).

d) Inflamabilidad: es la capacidad para iniciar la combustión provocada por la elevación local de la temperatura; este fenómeno se transforma en combustión propiamente tal cuando se alcanza la temperatura de inflamación.

Un residuo tiene la característica de inflamabilidad si presenta cualquiera de las propiedades señaladas en el Decreto Supremo N°148/2003, por ejemplo, si es una sustancia oxidante, un gas comprimido inflamable o si es líquido y tiene un punto de inflamación inferior a 61°C en ensayos de copa cerrada.

e) Reactividad: es el potencial de los residuos para reaccionar químicamente liberando en forma violenta energía y/o compuestos nocivos, ya sea por descomposición o por combinación con otras sustancias.
Un residuo tiene la característica de reactividad si presenta cualquiera de las propiedades señaladas en el Decreto Supremo N°148/2003, por ejemplo, si genera gases tóxicos en contacto

con agua, contiene cianuros o sulfuros y puede generar gases tóxicos en contacto con bases o ácidos fuertes o si es un explosivo de acuerdo a la legislación vigente.

f) Corrosividad: es la capacidad de un residuo de producir lesiones más o menos graves a los tejidos vivos o desgastar a los sólidos, mediante procesos de carácter químico.
Un residuo tiene la característica de corrosividad si es acuoso y tienen un pH inferior o igual a 2 (muy básico) o mayor o igual a 12,5 (muy ácido), o si es un líquido capaz de corroer metales, por ejemplo tambores u otros contenedores metálicos.

3. RESIDUOS RADIACTIVOS DE BAJA INTENSIDAD: son aquellos residuos consistentes o contaminados por radionucleidos en concentraciones o actividades superiores a los niveles de exención establecidos por la autoridad competente, y que luego de haber sido almacenados adecuadamente durante un período relativamente pequeño, suficiente para que su actividad radiactiva disminuya hasta dichos niveles de exención, pueden ser dispuestos a través de los sistemas de alcantarillado o de la recolección municipal, según su naturaleza.

4. RESIDUOS SÓLIDOS ASIMILABLES: son aquellos residuos que por sus características físicas, químicas y microbiológicas, pueden ser entregados a la recolección municipal y pueden ser dispuestos en un relleno sanitario cuyo funcionamiento haya sido autorizado de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N°189, del 18 de agosto de 2005, del Ministerio de Salud.

Los residuos sólidos asimilables están compuestos por papel, cartón, metales, vidrio y restos de comida de oficinas, comedores, cafetería, salas de espera y similares. Se incluye también los residuos de jardinería.

Se incluyen en esta categoría a los residuos especiales que hayan sido sometidos a tratamiento previo y los residuos radiactivos cuya actividad haya disminuido a los niveles de exención establecidos por la autoridad competente. Además se incluyen los materiales absorbentes, tales como gasas y algodones, no saturados con sangre y sus derivados, así como los residuos de preparación y servicio de alimentos, material de limpieza de pasillo, salas y dependencias de enfermos.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 171°: el presente Reglamento Interno durará un año en vigencia y se entenderá prorrogado por períodos iguales y sucesivos, si no se formulan observaciones a lo menos con treinta días de anticipación a su vencimiento.

Artículo 172°: este Reglamento y sus futuras modificaciones, se pondrán en conocimiento de todas las personas que trabajan en la Universidad treinta días antes de la fecha en que comience a regir, y se fijará en dos lugares visibles de cada una de las Instalaciones de la Universidad con la misma anticipación.

Del mismo modo, se entregará copia al Comité Paritario, como a cada una de las personas que trabajan en la Universidad.

Artículo 173°: se remitirá copia del Reglamento al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

LEY 20.105 RELATIVA AL CONSUMO DE TABACO

Artículo 174°: se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

1. Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar solo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior;
2. Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
3. Establecimientos de salud, públicos y privados;
4. Aeropuertos y terrapuertos;
5. Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
6. Gimnasios y recintos deportivos;
7. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;

8. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares, de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados, podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar, con excepción de los casos que señala la letra c).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en la enumeración anterior, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

Artículo 175°: se prohíbe fumar en las dependencias de la Universidad. Específicamente, se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) En ascensores y medios de transporte.
b) Al interior de los recintos o dependencias de la Universidad.
c) Oficinas, espacios cerrados.
d) recintos deportivos.
e) Centros de atención o de prestación de servicios (policlínicos, casinos, etc.).

En consecuencia, solo se podrá fumar en patios o espacios al aire libre de la Universidad, o bien, en los lugares especialmente habilitados para ello.

Artículo 176°: se prohíbe por ser establecimiento de Salud, en la Clínica y en el CESA de la Universidad de los Andes.

DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGÍCA.

Artículo 177°: todos los trabajadores expuestos a los riesgos que a continuación se enumeran, deberán realizarse vigilancia de salud una vez al año, las cuales serán programadas por el Departamento de Prevención de Riesgos y gestionadas por el Organismo Administrador de la Ley.

Personal expuesto a:

1. Ortho-ftalaldehido.
2. Óxido de etileno.
3. Formaldehido.
4. Radiación ionizante.
5. Drogas oncológicas.
6. Ácido acético.
7. Y otros que el Organismo Administrador de la Ley o la unidad de Prevención de la Clínica pudiesen considerar.

DE LA LEY 20.123 Y EL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

Artículo 178°: la Empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la Empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La Empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Artículo 179°: la Empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la Empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora. En todo caso, la Empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora. La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la Empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se

practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Artículo 180°: si la Empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos. Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la Empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

De la aplicación del artículo 66 bis de la ley nº 16.744, sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica:

Artículo 181°: el presente reglamento establece normas para la aplicación del Artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

Artículo 182°: en aquellas obras, faenas o servicios en que existan trabajadores bajo régimen de subcontratación y en donde también ejecuten labores trabajadores de empresas de servicios transitorios, estos últimos solo serán considerados para los efectos de calcular el número total de trabajadores que presten servicios en un mismo lugar de trabajo.

Artículo 183°: las disposiciones de este reglamento, en caso alguno, eximirán a la Empresa principal, así como tampoco a las empresas contratistas y subcontratistas, de sus obligaciones individuales respecto de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores, para lo cual deberán cumplir con las normas legales vigentes en dichas materias.

Artículo 184°: para los efectos de este reglamento, se entenderá por obra, faena o servicios propios de su giro, a todo proyecto, trabajo o actividad destinado a que la Empresa principal desarrolle sus operaciones o negocios, cuya ejecución se realice bajo su responsabilidad, en un área o lugar determinada, edificada o no, con trabajadores sujetos a régimen de subcontratación.

Artículo 185°: la Empresa principal, para efectos de planificar y dar cumplimiento a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá mantener en la faena, obra o servicios y por el tiempo que ésta se extienda, un registro actualizado de antecedentes, en papel y/o soporte digital, el que deberá contener a lo menos:

a) Cronograma de las actividades o trabajos a ejecutar, indicando el nombre o razón social de la(s) empresa(s) que participará(n) en su ejecución;

b) Copia de los contratos que mantiene con las empresas contratistas y de éstas con las subcontratistas, así como los que mantenga con empresas de servicios transitorios;

c) De las empresas contratistas, subcontratistas y de servicios transitorios:

c.1) R.U.T. y nombre o razón social de la Empresa; Organismo Administrador de la Ley N° 16.744; nombre del encargado de los trabajos o tareas, cuando corresponda; número de trabajadores, y fecha estimada de inicio y de término de cada uno de los trabajos o tareas específicas que ejecutará la Empresa;
c.2) Historial de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la faena.
c.3) La Empresa principal podrá solicitar información de la siniestralidad laboral a las empresas contratistas o subcontratistas;

d) Informe de las evaluaciones de los riesgos que podrían afectar a los trabajadores en la obra, faena o servicios;

e) Visitas y medidas prescritas por los organismos administradores de la Ley N° 16.744;

f) Inspecciones de entidades fiscalizadoras, copias de informes o actas, cuando se hayan elaborado.

Este registro deberá estar disponible, en la obra, faena o servicios, cuando sea requerido por las entidades fiscalizadoras.

Artículo 186°: las empresas contratistas y subcontratistas deberán efectuar, junto con la Empresa principal, las coordinaciones que fueren necesarias para dar cumplimiento a las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, deberán informar acerca del cumplimiento de las obligaciones que les impone la ley en materias de seguridad y salud en el trabajo, cada vez que así lo solicite La Empresa principal, o por su intermedio, el Comité Paritario de Faena y el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, según corresponda.

Artículo 187°: la Empresa principal deberá implementar en la obra, faena o servicios propios de su giro un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo o Sistema de Gestión de la S.S.T., para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores, pudiendo incorporar a la respectiva obra, faena o servicios al Sistema de Gestión que tenga implementado para toda la Empresa.

Artículo 188°: se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.
En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sean más de 100, el Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión.

En aquellas obras, faenas o servicios en que el número total de trabajadores, sin importar su dependencia, sea más de 50 y hasta 100 y La Empresa principal cuente con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, éste dará la asesoría técnica que se requiera para la implementación y aplicación de este sistema de gestión. En caso que la Empresa principal no cuente con dicho Departamento, podrá solicitar la asistencia técnica de su organismo administrador de la Ley N° 16.744.

Artículo 189°: el Sistema de Gestión de la S.S.T. deberá considerar, entre otros, los siguientes elementos:

a) Política de seguridad y salud en el trabajo: esta política establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud laboral en la Universidad, debiendo explicitar, a lo menos: el compromiso de protección de todos los trabajadores de la Universidad; el cumplimiento de la normativa aplicable en la materia; la participación de los trabajadores, así como el mejoramiento continuo de las condiciones y medioambiente de trabajo. Dicha política deberá ser puesta en conocimiento de todos los trabajadores.

b) Organización: se deberá señalar la estructura organizativa de la prevención de riesgos en la Universidad, indicando las funciones y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos, en particular la correspondiente a la dirección de la o las empresas; el o los Comité(s) Paritario(s); el o los Departamentos de Prevención de Riesgos y los trabajadores.

c) Planificación: esta deberá basarse en un examen o diagnóstico inicial de la situación y revisarse cuando se produzcan cambios en la Universidad.

El diagnóstico deberá incluir, entre otros, la identificación de los riesgos laborales, su evaluación y análisis para establecer las medidas para la eliminación de los peligros y riesgos laborales o su reducción al mínimo, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Este diagnóstico deberá ser informado a las empresas y los trabajadores involucrados al inicio de las labores, y cada vez que se produzca algún cambio en las condiciones de trabajo. Asimismo, deberá confeccionarse un plan o programa de trabajo de las actividades en materia de seguridad y salud laboral, que contenga las medidas de prevención establecidas, los plazos

en que éstas se ejecutarán y sus responsables, las acciones de información y formación, los procedimientos de control de los riesgos, planes de emergencia, la investigación de accidentes.

Dicho plan o programa deberá ser aprobado por el representante legal de la Universidad, y dado a conocer a todas las empresas presentes en la obra, faena o servicios; a los trabajadores y sus representantes, así como a los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención, debiendo establecerse la coordinación entre las distintas instancias relacionadas con las materias de seguridad y salud en el trabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, La Empresa principal deberá vigilar el cumplimiento por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de la obligación de informar a sus trabajadores de los riesgos que entrañan las labores que ejecutarán; las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos y los métodos de trabajo correctos; la entrega y uso correcto de los elementos y equipos de protección; la constitución y el funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos cuando corresponda.

Asimismo, cada empresa contratista y subcontratista deberá formular un Programa de Trabajo, aprobado por el representante legal de la respectiva empresa, que considere las directrices en materias de seguridad y salud laboral que le entregue la Empresa principal.

d) Evaluación: se debe evaluar periódicamente el desempeño del Sistema de Gestión, en los distintos niveles de la organización. La periodicidad de la evaluación la establecerá la Empresa principal para cada obra, faena o servicios.

e) Acción en pro de mejoras o correctivas: se debe contar con los mecanismos para la adopción de medidas preventivas y correctivas en función de los resultados obtenidos en la evaluación definida previamente, de manera de introducir las mejoras que requiera el Sistema de Gestión de la S.S.T.

Artículo 190°: toda la información vinculada al Sistema de Gestión de la S.S.T. deberá estar respaldada por escrito, debiendo mantenerse los documentos, en papel o formato electrónico a disposición de las entidades fiscalizadoras en la obra, faena o servicios.

Artículo 191°: para las disposiciones de lo antes señalado, las empresas contratistas y sus subcontratos, deberán además dar cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento Interno Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas de la Universidad, el cual será entregado por la Empresa principal a sus contratos y subcontratos antes del inicio de sus labores, dejando para ello registro escrito de la recepción de dicho Reglamento.

VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 192°: el presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, a contar de enero de 2007, pero se entenderá prorrogado automáticamente si no ha habido observaciones por parte de la Universidad o de las personas que trabajan o del Comité Paritario.

DISTRIBUCIÓN:

1. Personal de la Universidad.
2. Ministerio de Salud.
3. Dirección del Trabajo.
4. Asociación Chilena de seguridad.
5. Rectoría.
6. Administración General.
7. Dirección de Personas.