

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA

ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.
ASESORIAS SECURITY S.A.
BANCO SECURITY
CORREDORES DE SEGUROS SECURITY LTDA.
FACTORING SECURITY S.A.
GLOBAL SECURITY GESTION Y SERVICIOS LTDA.
GRUPO SECURITY S.A.
INMOBILIARIA SECURITY S.A.
INVERSIONES INVEST SECURITY LTDA.
MANDATOS SECURITY LTDA.
REPRESENTACIONES SECURITY LTDA.
SECURITIZADORA SECURITY S.A.
TRAVEL SECURITY S.A.
VALORES SECURITY S.A., CORREDORES DE BOLSA

PRIMER CAPITULO: NORMAS DE ORDEN

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Primero: El presente Reglamento Interno contiene las normas relativas al trabajo, orden, higiene y seguridad, como asimismo de la permanencia y vida en las dependencias de la Empresa y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores que se desempeñan en ella.

La Empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno. Para ello adoptará todas las medidas necesarias, en conjunto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que se regula más adelante, para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad.

La Empresa promoverá, dentro de la organización, el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando así haya mérito, sin costo para aquéllos.

Por consecuencia, la Empresa rechaza toda acción que directa o indirectamente importe una conducta de acoso laboral o sexual, en los términos definidos por la legislación nacional, y ratificados por la regulación interna de la Empresa.

Artículo Segundo: En las materias no previstas por el presente Reglamento, se aplicaran las normas laborales que correspondan.

Artículo Tercero: Los trabajadores deberán desempeñar sus labores ateniéndose estrictamente a las disposiciones de la legislación vigente.

Igualmente, deberán desempeñar sus labores con apego estricto a las normas del presente Reglamento Interno, y de los demás reglamentos, manuales o códigos dictados por la Empresa con carácter general.

Estos códigos, manuales o reglamentos se entienden formar parte del presente Reglamento Interno, para todos los efectos legales, y son los siguientes:

- 1.- El Código de Ética
- 2.- El Manual de Conducta

3.- El Reglamento de Prevención de los Delitos de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Cohecho

Lo anterior, sin perjuicio del Anexo sobre Descripción de Cargos Funciones de la Empresa, y sus características técnicas esenciales.

La aplicación de estos cuerpos normativos no afectará los derechos fundamentales de los trabajadores, reconocidos por las normas pertinentes de la Constitución Política.

CONDICIONES DE INGRESO

Artículo Cuarto: Todo trabajador, al iniciar sus servicios para la Empresa, deberá presentar los siguientes antecedentes:

- a) Carné de Identidad vigente;
- b) Si fuere varón mayor de 18 años, libreta o certificado que acredite haber cumplido con la Ley de Reclutamiento Militar;
- c) Si hubiere prestado servicios bajo dependencia laboral con anterioridad, los documentos que acrediten el pago de sus cotizaciones provisionales al día y copia del aviso de cesación de servicios del antiguo empleador, en el que se exprese la causa de esa cesación de servicios.
- d) Si fuere casado (a), libreta de familia;
- e) Certificado de Antecedentes;
- f) Certificado de estudios cursados; y de título, si corresponde;
- g) Certificado de Salud otorgado por la Asociación Chilena de Seguridad.
- h) Dos fotografías tamaño carné;
- i) Retenciones judiciales a que se encuentre sujeto;

La Empresa podrá eximir al postulante de la presentación de alguno de estos antecedentes, cuando así lo estime procedente.

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo Quinto: Cumplidos los requisitos del artículo anterior y dentro de los 15 días siguientes se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo, que se extenderá en tres ejemplares, suscritos por ambas partes, quedando uno de ellos en poder del trabajador y los otros dos en poder del empleador.

El plazo antes indicado será de 5 días, en el caso de los contratos que tengan treinta o menos días de duración.

Al momento de incorporarse al servicio el trabajador recibirá una credencial que dejará constancia de su calidad de trabajador dependiente de la Empresa, con las especificaciones que determine la Administración de esta última.

El trabajador deberá conservar esta credencial en su poder y utilizarla exclusivamente en la Empresa, o en asuntos externos propios del servicio, si fuere procedente.

A la terminación del contrato el trabajador deberá restituir la credencial.

La utilización indebida de esta credencial será constitutiva de incumplimiento grave a las obligaciones contractuales y habilitará al empleador para poner término al contrato, en conformidad a lo dispuesto en el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Artículo Sexto: El contrato de trabajo contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la naturaleza del servicio y del lugar o ciudad en que deba prestarse;
- d) Monto, forma y período del pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada, pudiendo remitirse a lo que en el presente reglamento se establece;
- f) Plazo del contrato: Si se trata de un contrato a plazo fijo, éste no podrá exceder de un año, o de dos en los casos excepcionales de contratación de personal superior o profesional. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo,
- g) Demás estipulaciones que acuerden las partes.

Artículo Séptimo: Cada vez que las estipulaciones de los contratos de trabajo sufrieren modificaciones, se dejará testimonio por escrito de ellas al dorso de todos los ejemplares del contrato o en documentos anexos, con la firma de las partes.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones, o acordados en instrumentos colectivos del trabajo. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos ajustes.

Artículo Octavo: No obstante que las modificaciones deben efectuarse por acuerdo de las partes, el empleador podrá alterar por causa justificada la naturaleza de los servicios y el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, dentro de la misma ciudad y que no importe un menoscabo de los derechos del trabajador.

Artículo Noveno: El trabajador estará obligado a informar, tan pronto ello ocurra, la modificación que experimenten sus antecedentes personales, que deban ser consignadas en el contrato de trabajo. Especialmente, lo anterior tendrá lugar con la información relativa a las modificaciones de su domicilio. La falta de información de estos antecedentes constituirá una falta grave que habilitará al empleador, según las circunstancias, para poner término, incluso, al contrato de trabajo.

Si los antecedentes personales del trabajador, consignados en el contrato de trabajo, experimentaren alguna modificación, ésta deberá ser puesta en conocimiento del empleador para los fines pertinentes dentro de los 7 días siguientes al cambio producido.

DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO

Artículo Décimo: La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, distribuidas según las necesidades de la empresa, sin perjuicio del horario general de entrada y salida diaria que establezca la Gerencia General, comunicándolo por medio de circulares a los trabajadores. De estas circulares se dejará constancia en el contrato individual de trabajo.

Con todo, la jornada ordinaria semanal podrá exceder de las 45 horas señaladas en los siguientes casos:

- a) Los gerentes, subgerentes, administradores, apoderados y todos aquellos trabajadores que trabajen sin fiscalización superior inmediata, quedaran excluidos de la limitación de jornada de trabajo. Por consiguiente, no tendrán derecho al pago de horas extraordinarias, y
- b) Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito o cuando deban impedirse accidentes o efectuar arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones podrá excederse la jornada ordinaria en la medida indispensable para evitar perjuicio en la marcha normal de la empresa. En este caso, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

Artículo Decimoprimer: La jornada de trabajo deberá dividirse en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, media hora destinada a colación. El empleador podrá establecer un sistema de turnos de colación, a fin de no interrumpir la atención continua de público y facilitar el movimiento interno.

Artículo Decimosegundo: Los trabajadores deberán abstenerse de trabajar fuera del horario establecido, salvo en los casos señalados en la letra b) del artículo Décimo, y en aquellas oportunidades en que el trabajador deba permanecer en la empresa para subsanar errores cometidos por él, durante las horas ordinarias. En este caso, no tendrá derecho al pago de horas extraordinarias.

Artículo Decimotercero: Para los efectos de controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias, se llevará un registro especial, que consistirá en un libro de asistencia personal, un reloj control con tarjetas de registro u otro sistema previamente autorizado o reconocido por la Inspección del Trabajo respectiva.

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo Decimocuarto: Son horas extraordinarias las que el trabajador labore en exceso a las fijadas en el artículo décimo del presente reglamento, o las que excedan de la jornada pactada cuando ésta sea menor. Las horas extraordinarias procederán en el caso de situaciones o necesidades temporales y no podrán exceder a dos por día y su pacto deberá ser acordado por escrito, y renovado cada tres meses.

Artículo Decimoquinto: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Artículo Decimosexto: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del período siguiente, debidamente reajustadas. El derecho para reclamar el pago de horas extraordinarias, prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo Decimoséptimo: Los trabajadores percibirán como remuneración la que se haya estipulado en el contrato de trabajo respectivo.

Artículo Decimoctavo: El pago de las remuneraciones se hará el día 24 de cada mes o el último día hábil que lo antecede, en las oficinas en que el trabajador preste sus servicios, dentro de las horas de trabajo.

El pago podrá efectuarse mediante dinero efectivo, vale vista, cheque, depósito en cuenta corriente o en cuenta vista.

Artículo Decimonoveno: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, con acuerdo de las partes, 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. El empleador podrá otorgar mutuos o créditos sin interés para estos efectos, respecto de los cuales podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. El empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Por otra parte, sólo 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, por aplicación de los dos párrafos precedentes, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en su conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

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

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo Vigésimo: El empleador está obligado a cumplir las siguientes normas de orden:

- 1.- Respetar la persona humana y la dignidad del trabajador. A este efecto, el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pueden afectar su intimidad, vida privada u honra.
- 2.- Abstenerse de incurrir en actos de discriminación arbitraria, en los términos previstos en el artículo 19 de la Constitución Política y en el artículo 2º del Código del Trabajo
- 3.- Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales.
- 4.- Observar el principio de igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.
- 5.- Mantener reserva sobre toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- 6.- Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de riesgos, la adopción de las medidas de higiene laboral y la observancia de las instrucciones de los organismos competentes sobre la materia.
- 7.- Abstenerse de incurrir en conductas de acoso labora o sexual.

Artículo Vigésimo primero: Es principal obligación de los trabajadores el estricto cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, además de las que a continuación se señalan:

- a) Desempeñar sus labores ateniéndose estrictamente a las disposiciones de la legislación vigente.
- b) Guardar absoluta reserva respecto de toda información de la empresa o de sus clientes.
- c) Abstenerse de intervenir en negocios directamente beneficiados por las operaciones que el realice.
Esta abstención no obsta al derecho del empleado para ser accionista minoritario de sociedades anónimas que operen con la empresa.
- d) Observar una conducta correcta y ordenada, dentro y fuera de la empresa, quedándole prohibido mezclarse directa o indirectamente en negocios o actividades incompatibles con la función que desempeñe.
- e) Guardar disciplina dentro de las labores diarias, acatando con respeto las órdenes que reciba de sus superiores.
- f) Cuidar con esmero los útiles y materiales que el empleador le entregue para el desempeño de sus labores.
- g) Poner en conocimiento del Departamento de Personal cualquier cambio en los antecedentes personales consignados en el contrato de trabajo, dentro de los 7 días siguientes al cambio producido.
- h) Avisar durante el día en que se falte al trabajo, la causal de inasistencia. Las ausencias por enfermedad, deben justificarse por medio de certificados médicos y la correspondiente licencia, que deberá presentarse a jefe directo o jefe de personal, antes de 2 días de otorgados.
- i) Firmar o marcar tarjeta de asistencia diariamente al llegar y al salir de la empresa.
- j) Someterse a los controles, en su persona o bienes, que el empleador disponga por razones de seguridad de la Empresa o de seguridad e higiene.
Las medidas de control serán siempre aleatorias o cubrirán a la totalidad del personal, no tendrán carácter prepolicial y se sujetarán a métodos objetivos
- k) Ejecutar los servicios convenidos personalmente y con sujeción a la buena fe.
- l) Cumplir con las normas legales y reglamentarias y con las regulaciones de la autoridad administrativa relacionadas con sus funciones contractuales.
- m) Realizar eficientemente sus labores, de acuerdo a la naturaleza de las mismas, a las obligaciones estipuladas en el contrato individual o en los instrumentos colectivos de trabajo, y a las órdenes e Instrucciones, verbales o escritas, de la autoridad de la Empresa.
- n) Obedecer a sus jefes en todo lo relacionado con la ejecución de sus servicios y con las demás obligaciones que le impone el contrato de trabajo.
- o) Acatar las normas de orden, higiene y seguridad de las empresas a las cuales haya sido destinado, con arreglo a las normas sobre subcontratación.
- p) Prestar colaboración auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la empresa y sus dependencias.
- q) Respetar al empleador y sus representantes en su persona y dignidad.
- r) Guardar la debida lealtad a la Empresa y a sus clientes, en sus diversos aspectos. Constituyen infracción a este deber de lealtad la aceptación de dádivas, regalos, o ventajas con relación a su posición en la Empresa, o la concesión de dichas granjerías con el objeto de obtener un provecho personal indebido.
- s) Mantener los secretos de la Empresa, de sus dependientes, proveedores y clientes, y guardar reserva sobre los antecedentes de todos ellos, de los cuales tome conocimiento con ocasión de sus funciones,
- t) Abstenerse de realizar competencia desleal con la Empresa, y sus clientes, o colaborar para que otros lo hagan.

- u) Someterse a las revisiones que disponga la Empresa. A este efecto, las medidas de control que la Empresa aplique se sujetarán íntegramente a lo dispuesto en la ley y a las definiciones de la Dirección del Trabajo sobre su compatibilidad con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, garantizándose así la impersonalidad de la respectiva medida de control. Por consecuencia, las revisiones serán proporcionales a su objeto, estarán basadas en sistemas de carácter técnico y despersonalizado, susceptibles de aplicarse mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que garanticen su aleatoriedad, o bien que se aplique a la generalidad de los trabajadores de una misma sección o unidad, para evitar así, en ambos casos, que su operación o funcionamiento se produzcan frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas. Para ello se define como sistema idóneo los dispositivos computacionales de selección u otros de similares características.
- v) Someterse a los controles sobre ingesta de alcohol y sustancias psicotrópicas, los cuales se fundan en la obligación de la Empresa de velar por la seguridad de las personas y de los bienes que se encuentran en el recinto de sus establecimientos. Esta obligación constituye una expresión de las garantías constitucionales relativas a la integridad física de las personas, protección de la salud y derecho de propiedad, que el empleador debe respetar, y se manifiesta en su facultad para exigir que el personal se someta a determinadas medidas de seguridad, como son el examen antidrogas, destinado a detectar la ingesta de sustancias alcohólicas, psicotrópicas y estupefacientes prohibidos. Lo anterior, bajo condición de que todas las medidas pertinentes participen de las características anotadas en el número precedente, con relación a su carácter preventivo - no investigador o prepolicial - y despersonalizadas, por lo cual se aplicaran en forma universal o aleatoria a los trabajadores, respetando su privacidad, dignidad e intimidad. A este efecto, se aplicarán los mismos sistemas técnicos definidos en el número precedente.
- w) Someterse a las medidas de control visual implantadas por la Empresa, mediante el uso de cámaras de circuito cerrado de televisión. El rol que cumplen las Cámaras de Circuito Cerrado de Televisión es de protección del establecimiento, de las instalaciones y de las personas que laboran en ella, encontrándose facultada la empresa para instalarlas y utilizar en los distintos locales, y en las bodegas y oficinas centrales. Los requisitos para su operación, en caso que la Empresa haga uso de su facultad, son los siguientes:
 - i) se orientaran a un plano panorámico (no en lugares como baños, casilleros, salas de vestuario)
 - ii) su ubicación, no será clandestina ni oculta, de tal modo que los trabajadores sepan de su existencia.
 - iii) los trabajadores conocerán de su existencia.
- x) Someterse a los controles que la Empresa establezca con relación a la correspondencia que se curse mediante correos electrónicos. Al efecto, atendida la finalidad exclusivamente empresarial que debe revestir dicha correspondencia, toda comunicación que se emita desde su interior quedará archivada mediante una copia registrada en el sistema computacional de la Empresa. Por la inversa, la Empresa no abrirá los correos dirigidos a los trabajadores.
- y) Dar aviso oportuno al empleador de su ausencia por causa justificada.
- z) Entrar y salir en perfecto orden.
- aa) Marcar debidamente y a la hora efectiva, en su caso, los controles de entrada y salida.
- bb) Presentarse, en su caso, puntualmente en el lugar de trabajo, a la hora señalada con los uniformes y vestimentas que la Empresa designe al efecto.
- cc) Mantener en todo momento relaciones jerárquicas, pero deferentes con jefes, compañeros y subalternos.
- dd) Velar en todo momento por los intereses de la empresa y sus clientes, evitando pérdidas, mermas, producción deficiente, deterioros o gastos innecesarios.

- ee) Comunicar dentro de las veinticuatro horas siguientes a su ocurrencia, todo cambio en los antecedentes personales para ser anotados en el contrato de trabajo, especialmente en el cambio de domicilio
- ff) Responder personalmente de las pérdidas de herramientas o material entregado a su cuidado y bajo su recibo.

Sin perjuicio de las sanciones que regula el presente Reglamento, las infracciones a las obligaciones impuestas precedentemente darán lugar a la caducidad del contrato de trabajo cuando, por su gravedad o reiteración, dicha exoneración sea pertinente.

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo Vigésimo segundo:

Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Realizar durante las horas de trabajo negocios ajenos a la sociedad o emplear parte de la jornada de trabajo en atender asuntos personales o a personas que no tengan relación con la empresa;
- b) Ejecutar negociaciones o actividades propias del giro del empleador, o relacionadas con este último;
- c) Adquirir o adjudicarse a cualquier título, por sí o por terceros, en forma directa o indirecta, toda clase de bienes, muebles o inmuebles, que hayan sido materia de un juicio ejecutivo promovido por cualquiera de las Empresas que integran el Grupo Security, en contra de sus deudores directos o indirectos, en el curso del cual hayan sido rematados o enajenados en cualquiera otra forma. La misma prohibición tendrá lugar en los casos en que dichos bienes hayan sido enajenados mediante licitación, a instancias de las Empresas del Grupo, o bien formen parte de la quiebra de dichos deudores. Esta prohibición se extiende al cónyuge del trabajador, a sus hijos menores de edad y a las sociedades en que el trabajador tenga una participación significativa, como accionista o socio, o sea controlada por él o su cónyuge. La infracción a esta disposición importará una manifestación particularmente grave de falta de buena fe.
- d) Realizar actividades contrarias a la buena fe con arreglo a la cual deben ejecutarse los contratos. En especial, se considerará un atentado a la buena fe proporcionar datos falsos sobre sus antecedentes personales, que sean relevantes para la vinculación laboral, o sobre la información que debe dar, o que efectivamente dé, respecto de sus actividades laborales o, en general, sobre todas aquellas materias respecto de las cuales deba informar por aplicación del contrato de trabajo o del presente reglamento. El trabajador tendrá la obligación dar a conocer las actividades irregulares de terceros, de las cuales tome conocimiento a causa o con ocasión del ejercicio de sus funciones.
- e) Dar a conocer antecedentes del empleador, de sus clientes, proveedores, trabajadores o cualesquier otros terceros de los cuales hayan tomado conocimiento por razón de sus funciones. Lo anterior, una vez terminada, incluso, la relación laboral;

- f) Utilizar indebidamente la información computacional del empleador; sus programas, antecedentes, archivos y datos computacionales; usar el sistema computacional para fines ajenos a sus funciones laborales; forzar o utilizar indebidamente sus claves y demás elementos que protegen la seguridad de la información computacional y, en general, abstenerse de toda conducta contraria al correcto ejercicio de la función computacional. Queda especialmente prohibida la utilización del correo electrónico para fines particulares, ajenos a la función que desempeña el trabajador. A este respecto deberá tenerse presente que la información contenida en los registros o correos es propiedad del empleador.
- g) Abstenerse de utilizar los nombres de las empresas del Grupo Security, o sus marcas, bajo ningún tipo para inscribir cualquier dominio o cuenta a título personal o como grupo asociando de fans en la red de internet. Lo anterior en cuanto se refiere a la creación de cuentas a títulos de estas empresas, usando sus nombres completos, marcas, submarcas, abreviaciones de éstas, áreas de negocios o similares, que pueda interpretarse que es Grupo Security o algunas de sus empresas quienes postean la información. E igualmente, poner término al uso de cualquier cuenta creada traspasándola al área de Marketing Corporativo de Grupo Security.
- h) Ejecutar actos contrarios a la propiedad intelectual del empleador;
- i) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de labores sin causa justificada o sin permiso del jefe directo o de quien lo reemplace;
- j) Introducir, consumir o expender bebidas alcohólicas o drogas en el lugar de trabajo. El trabajador queda obligado a someterse a los exámenes que el empleador establezca, fundado en razones de higiene y seguridad.
- k) Llegar al servicio en estado de ebriedad, o bajo la influencia del alcohol. Introducir, consumir o expender bebidas alcohólicas o drogas en el lugar de trabajo, salvo en el caso de almuerzos, recepciones u otros actos sociales organizados o autorizados por la Administración de la Empresa, con tal modalidad. El trabajador queda obligado a someterse a los exámenes que el empleador establezca, fundado en razones de higiene y seguridad.
- l) Promover o provocar juegos de azar o alteraciones del orden o de disciplina, durante las horas de trabajo;
- m) Dar a las maquinarias o útiles que el empleador les hubiere entregado para el cumplimiento de sus labores específicas, un uso distinto al normal;
- n) Usar en forma habitual los teléfonos de la empresa para comunicaciones particulares;
- o) Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual;
- p) Fumar en los establecimientos, agencias u otras dependencias de la empresa.
- q) Efectuar llamadas telefónicas particulares con medios de la empresa o de sus clientes, de larga distancia, a teléfonos móviles, nacionales o internacionales sin autorización previa y calificada. Igualmente, acceder sin autorización escrita o indebidamente a terminales, archivos, documentación o datos de la empresa y/o clientes
- r) Entregar informes falsos con respecto a sus actividades diarias o negarse a dar información de ellas cuando la empresa y sus clientes lo requieran. Igualmente, presentar documentos falsos en apoyo de las operaciones que intermedie con terceros.

Sin perjuicio de las sanciones que regula el presente Reglamento, las infracciones a las prohibiciones impuestas precedentemente darán lugar a la caducidad del contrato de trabajo cuando, por su gravedad o reiteración, dicha exoneración sea pertinente.

DE LAS FALTAS

Artículo Vigésimo tercero: Constituye falta grave el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones que establecen los dos artículos anteriores, sin perjuicio de la facultad de los tribunales de justicia para calificar la especial gravedad de algunas de ellas, con sujeción al orden laboral.

Artículo Vigésimo cuarto: Constituyen faltas leves el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contempladas en los artículos Vigésimo y Vigésimo primero, cuando por su materia revistan esta calificación. Con todo, la reiteración de faltas leves será considerada también como falta grave.

DE LAS SANCIONES

Artículo Vigésimo quinto: Las sanciones que a continuación se disponen se aplicarán en caso de infracciones a la ley, el contrato de trabajo, los reglamentos, manuales y códigos a que se refiere el Artículo Tercero del presente Reglamento.

Las faltas graves se sancionarán con multas, cuyo monto no podrá ser superior al 25% de la remuneración diaria del infractor; sin perjuicio de que puedan constituir, además, causal de terminación del contrato de trabajo.

Conocerá y aplicará las sanciones de una falta grave el Gerente General de la empresa.

Las multas que se apliquen serán depositadas a favor del Servicio de Bienestar de los Trabajadores de la empresa, si lo hubiere, y en subsidio a favor del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Las faltas leves se sancionarán con amonestación verbal o escrita, según decisión del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo en el caso de concurrencia de faltas que, por su gravedad o reiteración, hagan procedente esta medida, a su juicio.

Artículo Vigésimo sexto:

Las sanciones que son procedentes en virtud del presente reglamento se aplicarán prudencialmente, de acuerdo al mérito de los hechos.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del empleador de poner término al contrato del trabajador infractor, cuando así sea procedente.

DEL FERIADO

Artículo Vigésimo séptimo: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra. La remuneración íntegra se regirá por lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

El sábado constituirá día inhábil para los efectos del feriado. El feriado deberá ser solicitado por escrito con un mes de anticipación a lo menos y se otorgará preferentemente en primavera y verano.

Artículo Vigésimo octavo: El trabajador con más de 10 años trabajados para la empresa, en forma continua o discontinua, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

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

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos.

Con todo, esta acumulación no importará, bajo ningún respecto, que el trabajador se abstenga de tomar anualmente un mínimo de diez días hábiles continuos de feriado. Toda solicitud de acumulación que no contemple este requisito será rechazada de plano.

Artículo Trigésimo: El feriado indicado en el artículo vigésimo séptimo no será compensable en dinero. Pero, si teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de él, el trabajador dejare de pertenecer a la empresa por cualquier causa, el empleador deberá pagar el tiempo que por concepto de feriado corresponda.

DE LAS PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo Trigésimo primero: Las peticiones, reclamos y solicitud de informaciones que deseen obtener los trabajadores sobre materias relacionadas con sus derechos y obligaciones, serán hechas por el interesado al Gerente de Cultura Corporativa o a quien haga sus veces.

La Gerencia deberá dar siempre respuesta escrita al trabajador.

En el caso de los reclamos por faltas al principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres se aplicarán las normas antes dispuestas, con las siguientes modificaciones:

- a.- el reclamo del trabajador y la respuesta del empleador deberán ser siempre escritos y estar debidamente fundados;
- b.- presentado un reclamo, con las características antes señaladas, deberá ser respondido por el empleador, en la forma ya señalada, en el plazo máximo de treinta días.

En conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno se complementa con un Anexo que contiene un registro de los diversos cargos y funciones de la Empresa, así como de sus características técnicas esenciales. Dicho Anexo estará publicado en la intranet corporativa visitada por los empleados diariamente.

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo Trigésimo segundo: El contrato de trabajo terminará por las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, cuyo tenor es el siguiente:

“Artículo 159.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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

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

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

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

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

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

- 1) alguna de las conductas indebidas, de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b) Conductas de acoso sexual
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecta a la empresa donde se desempeña;
 - f) Conducta de acoso laboral.
- 2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

“Artículo 161.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

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

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

En conformidad al artículo 161 bis la invalidez, total o parcial, no constituye justa causa para la terminación del contrato.

Artículo Trigésimo tercero: Para los efectos del número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo se considerarán especialmente como incumplimientos graves a las obligaciones que impone el contrato las siguientes conductas:

- a) Que el trabajador no guarde la reserva absoluta a que se encuentra obligado, respecto de toda información de la empresa, como de cualquier cliente de la empresa.
- b) Que el trabajador no se atenga en el desempeño de sus labores a las disposiciones de la legislación vigente.
- c) Aparecer en el Boletín Comercial con protestos no aclarados o figurar en algún listado de cartera vencida del sistema financiero; si no se aclara satisfactoriamente en el plazo de 10 días.

Artículo Trigésimo cuarto: La renuncia del trabajador, el mutuo acuerdo y el finiquito deberán ser firmados por el interesado y por el delegado del personal, o ser ratificados por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante un notario público de la localidad o ante los demás ministros de fe que establece el artículo 177 del Código del Trabajo.

Artículo Trigésimo quinto: Las indemnizaciones por término de contrato se regirán por lo dispuesto en la ley.

DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Artículo Trigésimo sexto: El procedimiento para la investigación y sanción del acoso sexual se regirá por las siguientes disposiciones.

Estas disposiciones se aplicarán también a los casos de acoso laboral, cuando el trabajador así lo solicite.

Artículo Trigésimo séptimo N°1: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa. En esta empresa serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual todas aquellas comprendidas dentro del concepto que para este efecto define el artículo 2º del Código del Trabajo.

A su vez, 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 el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

En consecuencia, todo trabajador, hombre o mujer, deberá abstenerse de incurrir en dichas conductas, o de adoptar conductas equívocas, que razonablemente impliquen un abuso respecto de la intimidad del resto de los trabajadores, o de su situación laboral.

Artículo Trigésimo séptimo N°2: Todo trabajador de la Empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia o administración superior de la Empresa (o de sus establecimientos o servicios), o a la Inspección del Trabajo competente.

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

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

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

Artículo Trigésimo séptimo N°5: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

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

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

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

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

Artículo Trigésimo séptimo N°10: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador hasta el descuento de un 25% de su remuneración diaria, en conforme a lo dispuesto en el artículo 31º.- de este Reglamento, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de las facultades de la empresa para disponer, atendida la gravedad de los hechos, la caducidad del contrato, con arreglo a lo dispuesto en la letra b) del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, o en el resto de los numerando de dicho precepto, que sean pertinentes al caso.

Artículo Trigésimo séptimo N°11: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de la empresa a más tardar al Vigésimo día contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día Vigésimo segundo contado desde la misma oportunidad.

Estos plazos podrán ser modificados prudencialmente por el investigador, dentro del máximo de treinta días previsto en el artículo 34-3.

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

El empleador podrá ampliar prudencialmente el plazo establecido en el inciso precedente, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 34-3

Artículo Trigésimo séptimo N° 13: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de la empresa y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al quinto día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de quince días.

Artículo Trigésimo séptimo N° 14 : El afectado 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 Trigésimo séptimo N° 15: Considerando la gravedad de los hechos constatados, la empresa procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otra que estime pertinente y las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

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

Artículo Trigésimo octavo: CUMPLIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (LEY N° 20.393 DE 02 DE DICIEMBRE DE 2009)

1.- Conforme a la Ley N° 20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho nacional y extranjero, la Empresa será responsable de los delitos que fueren cometidos directa e inmediatamente en su interés o para su provecho, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración y supervisión, así como de las personas naturales que estén bajo la dirección o supervisión directa de alguno de los sujetos mencionados, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de ésta, de los deberes de dirección y supervisión.

2. Promover y favorecer permanentemente una conducta ética, conforme a los principios y valores de la empresa es una necesidad de:

ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.
ASESORIAS SECURITY S.A.
BANCO SECURITY
CORREDORES DE SEGUROS SECURITY LTDA.
FACTORING SECURITY S.A.
GLOBAL SECURITY GESTION Y SERVICIOS LTDA.
GRUPO SECURITY S.A.
INMOBILIARIA SECURITY S.A.
INVERSIONES INVEST SECURITY LTDA.
MANDATOS SECURITY LTDA.
REPRESENTACIONES SECURITY LTDA.
SECURITIZADORA SECURITY S.A.
TRAVEL SECURITY S.A.
VALORES SECURITY S.A., CORREDORES DE BOLSA

Por lo que se hace necesario que todos los trabajadores, cualquiera sea su función o cargo cumplan las siguientes normas y principios.

3.- Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto a los principios y valores de la Empresa. Asimismo, se compromete a conocer y cumplir íntegramente con el Código de Ética y Manual de Conducta dispuesto por la Empresa y el Modelo de Prevención de Delitos que ha implementado.

En toda operación, ya sea que se trate de la celebración de contratos, actividades de adquisición, contratación de servicios, contratación y pago de proveedores, actividades relacionadas con asuntos públicos y/o privados o cualquier otra actividad u operación en su más amplia definición que supongan el uso de recursos de la Empresa, todo

trabajador deberá actuar con profesionalismo, honestidad, veracidad, transparencia y eficiencia, favoreciendo siempre el beneficio de la empresa por sobre intereses personales.

4.- Será obligación de todo trabajador conocer y cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos (MPD) dispuesto por la Empresa y que consta en los documentos y medios establecidos por el Grupo. Asimismo, tiene la responsabilidad de denunciar los hechos que crea que son constitutivos de delito usando los canales establecidos para ello.

La omisión y/o ocultamiento de esta información constituirá un incumplimiento al MPD.

5.- La Empresa garantiza que no tomara ninguna represalia ni medida alguna contra las personas que hayan informado de buena fe cualquier hecho que pueda ser constitutivo de alguno de los delitos a que se refiere la ley N° 20.393 o infringir de cualquier modo el MPD y/o al Código de Ética y Manual de Conducta.

Independientemente si el informante tiene parte en la infracción denunciada, se procederá de acuerdo al procedimiento regular, estableciendo igualmente las responsabilidades y sanciones para los involucrados.

6.- Definiciones:

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

Lavado de Dinero: Por lavado de dinero se entiende cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionados con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas y otros, de conformidad a lo establecido en el artículo 27 de la Ley 19.913.

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

Modelo de Prevención de Delitos (MPD): Un MPD es un modelo de organización administración y supervisión para prevenir que se cometan delitos. Es el proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los delitos señalados en la ley 20.393 (lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho nacional y extranjero) que ha implementado el Encargado de Prevención en conjunto con la Administración de la empresa.

Encargado de Prevención (EP): es un funcionario designado por la Administración Superior de la Empresa cuya obligación es el diseño, implementación y Supervisión del Modelo de Prevención de Delitos según lo dispone la ley 20.393. Sus obligaciones principales consisten en a) implementar un Modelo de Prevención de Delitos ;b) tomar las medidas necesarias que permitan la permanente adecuación y actualización de los

protocolos, reglas, y procedimientos que componen el MPD; c) asegurarse que los empleados estén adecuadamente capacitados e informados de las obligaciones, prohibiciones y sanciones que impone el MPD, además de mantener informado al directorio o a la más alta autoridad de la persona jurídica a lo menos cada seis meses de las actividades relacionadas con el MPD.

Sistema de Prevención de Delitos (SPD): Es un elemento del modelo de prevención de delito, el cual contempla al menos lo siguiente:

- a) La identificación de las actividades o procesos de la Empresa, habituales o esporádicas, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos de lavado de activo, cohecho y financiamiento del terrorismo.
- b) El establecimiento de protocolos y procedimientos que permitirán a las personas que intervengan en las actividades o procesos indicados en la letra anterior programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los delitos mencionados anteriormente.
- c) La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la entidad prevenir su utilización en los delitos señalados.
- d) La existencia de sanciones administrativas internas, en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos, descritos en el artículo Vigésimo quinto del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa

7.- Del procedimiento de denuncia y de los protocolos de investigación de estas.

Medios o canales de denuncias:

Se utilizará casilla de correo u otros medios especialmente habilitados para recibir denuncias, las cuales serán comunicadas internamente, por medios adecuados.

Protocolos de Investigación de Denuncias:

Recepción de las denuncias.

Las denuncias serán recepcionadas por el Encargado de Prevención (EP). En los casos de licencias, vacaciones u otros motivos de ausencias del EP será reemplazado por un suplente o por quién lo subrogue.

Investigación de la denuncia.

Toda investigación interna de la Empresa estará regida por los siguientes principios:

1. Se tratará a la persona con respeto y dignidad.
2. Se tratará el asunto con seriedad.
3. No se exigirá que la persona denunciante se identifique y tal identificación será voluntaria. En cualquier caso, la Empresa deberá velar por la reserva de la identidad del denunciante y la confidencialidad de la denuncia.
4. Los informes que se elaboren durante la investigación o resolución del asunto se mantendrán con carácter confidencial dentro de lo permitido por la ley y la necesidad de la Empresa de investigar el asunto a fondo.

5. Solamente aquellos empleados o prestadores de servicios que necesiten estar enterados formarán parte o sabrán de la investigación.
6. En la investigación interna se respetará el procedimiento que se describe en el presente documento.
7. Toda persona denunciada tendrá derecho a ser oída, a realizar sus descargos y a que sea sometida a reconsideración cualquier sanción en su contra.
8. No se tolerarán amenazas o actos de represalia en contra de un empleado que de buena fe de a conocer conductas inmorales o ilegales.

El Encargado de Prevención o quién éste designe, realizará la investigación, el cual está facultado para interactuar con el denunciante para efectos de recabar mayores detalles y así dar un apropiado y oportuno curso a la investigación.

Al denunciante se notificará que se ha dado inicio a una investigación, su estado de avance y conclusiones.

Si al concluir el proceso, el denunciante no quedara satisfecho con la decisión comunicada, puede replantear por nuevamente su denuncia, argumentando y sumando nuevos antecedentes. El Encargado de Prevención determinará si es pertinente una nueva investigación, informando oportunamente sobre la decisión adoptada al denunciante.

8.- Sanciones por incumplimiento al MPD:

Las infracciones al presente artículo se sancionarán en conformidad a lo dispuestos en el artículo Vigésimo Quinto del presente Reglamento (Orden). En todo caso, tales infracciones podrán dar lugar, por su gravedad o reiteración, a la terminación del contrato, por aplicación de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Estas sanciones no excluyen la obligación del Encargado de Prevención de poner en conocimiento de la Fiscalía de la Empresa los hechos MATERIA de su investigación, con el objeto que ésta determine su denuncia a las autoridades pertinentes.

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.

CAPITULO SEGUNDO: NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Artículo Primero: Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de la empresa, que el presente reglamento de higiene y seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la ley N 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del reglamento sobre prevención de riesgos (decreto supremo N 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

El artículo 67, ya mencionado, establece que las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones, o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo.

La aplicación y reclamo de tales multas se regirán por lo dispuesto en el artículo 157 del Código del trabajo; el destino de las mismas se regirá por el artículo 20 del citado decreto N 40, de 1969.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los, trabajadores de la empresa y contribuir así a mejorar la seguridad y eficiencia en nuestras tareas.

La prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales requiere que tanto el sector laboral como el empresarial realicen una acción mancomunada y en estrecha colaboración para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar y suprimir las causas que provocan los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

En resumen, este reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y de seguridad necesaria, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación de todas las personas que laboran en la empresa.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo Segundo: Definiciones. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) Trabajador: toda persona que, en cualquier carácter, preste servicios a la empresa por los cuales reciba remuneración.
- b) Jefe inmediato: la persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Gerentes General, Gerente de Operaciones, Sub-Gerentes, Agentes de Sucursales, Jefes de Operaciones, Jefes de Departamento, Jefes de Secciones, etc. En aquellos casos en que existen dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- c) Empresa:

ADMINISTRADORA GENERAL DE FONDOS SECURITY S.A.
ASESORIAS SECURITY S.A.
BANCO SECURITY
CORREDORES DE SEGUROS SECURITY LTDA.
FACTORING SECURITY S.A.
GLOBAL SECURITY GESTION Y SERVICIOS LTDA.
GRUPO SECURITY S.A.
INMOBILIARIA SECURITY S.A.
INVERSIONES INVEST SECURITY LTDA.
MANDATOS SECURITY LTDA.
REPRESENTACIONES SECURITY LTDA.
SECURITIZADORA SECURITY S.A.
TRAVEL SECURITY S.A.
VALORES SECURITY S.A., CORREDORES DE BOLSA

- d) Riesgo profesional: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los artículos 5º y 7º de la ley N 16.744.
- e) Equipo de protección personal: el elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- f) Accidente del Trabajo: Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- g) Enfermedad profesional: La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- h) Accidente de trayecto: Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa-habitación del trabajador al lugar de trabajo. Se considera no tan sólo el viaje directo. Si no también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida del trabajo.
La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes. Certificado de Asistencia Pública, declaración de testigos.
- i) Organismo Administrador del Seguro: es el organismo del cual es adherente la empresa para cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Comité Paritario: es el grupo de tres representantes de la empresa y de tres representantes de los trabajadores, destinado a preocuparse de los problemas de Seguridad e higiene industrial, en conformidad con el decreto supremo N 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo, y decreto supremo N 30 de 1988, del mismo Ministerio, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.
- k) Normas de seguridad: es el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Departamento de Seguridad y Prevención de Riesgos, Organismo Administrador del Seguro y Comité Paritario.

Artículo tercero: El presente reglamento, exhibido por la empresa en lugares visibles del establecimiento, se da por conocido por todos los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado por ésta.

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la ley N 16.744 y de sus decretos supremos complementarios vigentes o que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente reglamento y a las normas o instrucciones emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos.

TITULO II

DE LAS OBLIGACIONES

Artículo Cuarto: Todos los trabajadores de la empresa estarán obligados a tomar cabal conocimiento de este reglamento interno de higiene y seguridad y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él.

Artículo Quinto: Todo trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la empresa, esto por efectos de los posibles accidentes de trayecto.

Artículo Sexto: A la hora señalada el trabajador, deberá presentarse en su área, de trabajo debidamente vestido y aperado con los elementos de protección que la empresa haya destinado para cada labor.

Artículo Séptimo: Todos los trabajadores deberán respetar las siguientes normas de higiene en la empresa a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y atraer moscas y roedores:

- a) Utilizar los casilleros individuales para los fines exclusivos para los que fueron destinados, prohibiéndose almacenar en ellos cualquier tipo o clase de mercaderías o bienes que comercialice la empresa, restos de comida, desperdicios, etc., debiendo además mantenerlos aseados.
- b) Mantener los lugares de trabajo libres de basura, etc., las que deberán ser depositadas exclusivamente en los receptáculos habilitados para tales efectos.

Artículo Octavo: De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo y entregará a cada trabajador cuya labor eventualmente lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, los elementos de protección personal que sean necesarios.

Artículo Noveno: El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la empresa cuando el desempeño de sus labores así lo requiera. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe inmediato cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.

Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la empresa, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la empresa, salvo que el trabajador así lo requiera.

Artículo Décimo: El trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba en el lugar y en la oportunidad que indique el jefe inmediato o lo dispongan las Normas de Seguridad o Reglamento Interno.

Artículo Decimoprimer: Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de máquinas o equipos e instalaciones en general, como las de seguridad e higiene. Deberá, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

Artículo Decimosegundo: El trabajador deberá informar a su jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento o implemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.

Artículo Decimotercero: Al término de cada etapa de la jornada de trabajo el encargado de una máquina o equipo deberá desconectar el sistema eléctrico que la acciona y conectar o colocar los sistemas de protección y seguridad respectivos, para prevenir cualquier imprudencia o broma de terceros que al poner en movimiento la máquina produzca condiciones inseguras.

Esta misma precaución deberá tomarse en caso de abandono momentáneo del lugar de trabajo.

Artículo Decimocuarto: Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas; prohibiéndose depositar en ellas elementos que puedan producir accidentes o interrumpir su desplazamiento a través de ellas o especialmente en caso de siniestros.

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

Artículo Decimosexto: Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera la empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su jefe inmediato.

Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe inmediato cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún otro trabajador, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el jefe directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviar un informe escrito en el plazo de 24 horas, a contar del momento que ocurrió el accidente, a la Gerencia de Cultura Corporativa.

Artículo Decimoséptimo: El trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un "CERTIFICADO DE ALTA" dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del Jefe directo, quien remitirá posteriormente fotocopia del citado certificado a la Gerencia de Cultura Corporativa.

Artículo Decimooctavo: Todo trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefe o en ausencia de éste a cualquier ejecutivo de la empresa, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja.

Artículo Decimonoveno: El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta 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 requiere.

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

Artículo Vigésimo primero: En caso de producirse un accidente en cualquiera de las áreas, o dependencias la empresa que lesione a algún trabajador, el jefe inmediato o cualquier supervisor procederá a la atención del lesionado, haciéndolo curar en el lugar de trabajo por medio del botiquín de emergencia o enviándolo a la brevedad al servicio asistencial del caso.

Artículo Vigésimo segundo: Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser colocados en lugares o sitios que permitan su fácil lectura por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.

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

TITULO III

PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS

Artículo Vigésimo cuarto: El trabajador debe 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 todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo Vigésimo quinto: Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.

Artículo Vigésimo sexto: El acceso a los equipos de cualquier índole deberá mantenerse despejado de obstáculos.

Artículo Vigésimo séptimo: Deberá darse cuenta el jefe inmediato, al Departamento de Seguridad y al Comité Paritario, inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

Artículo Vigésimo octavo: No podrá encenderse fuego cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno o acetileno, parafina, bencina, etc., aunque se encuentren vacías.

Artículo Vigésimo noveno: Los trabajadores que no pertenezcan a la brigada de incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos, uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

Artículo Trigésimo: En todo caso los trabajadores deberán colaborar con los jefes designados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.

Artículo Trigésimo primero: Clases de fuegos y formas de combatirlos:

1. Fuegos Clase A
Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros cauchos y diversos plásticos.
Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son: Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y Espuma (LIGHT WATER).
2. Fuego 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 y Espumas (LIGHT WATER).
3. 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.
4. Fuegos Clase D
Son fuegos que involucran metales tales como magnesio, sodio y otros.
Los agentes extintores son específicos para cada metal.

Artículo Trigésimo segundo: Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de la luz y fuera.

Artículo Trigésimo tercero: El tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que, está prohibido su uso por Resolución N 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Artículo Trigésimo cuarto: Las zonas de pintura, bodega, lugares de almacenamiento de inflamable y todos aquellos que señale la empresa o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

TITULO IV

CONTROL DE SALUD

Artículo Trigésimo quinto: Todo trabajador, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional o podrá exigírsele al postulante presentar un certificado médico en este sentido.

Artículo Trigésimo sexto: Todo trabajador al ingresar a la empresa deberá informar todo lo relacionado con los trabajos o actividades desarrollados con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

Artículo Trigésimo séptimo: El trabajador que padezca de cualquier enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá controlarse periódicamente en el Servicio Médico, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.

Artículo Trigésimo octavo: Cuando a juicio de la empresa o, del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

TITULO V

DE LAS PROHIBICIONES

Artículo Trigésimo noveno: Queda prohibido a todo trabajador:

- a) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia de cualquier naturaleza, prohibiéndose terminantemente introducir bebidas alcohólicas al establecimiento, beberlas o darlas a beber a terceros.
- b) Fumar o encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos.
- c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- d) Ingresar a otros recintos de trabajo, especialmente a aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e) Chacotear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro del recinto de la empresa a cualquier hora.
- f) Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido algún tipo de aceite o combustible.

- g) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún trabajador o el registro de hora de salida.
- h) Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado cuerpos extraños.
- i) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización previa escritura del jefe inmediato.
- j) Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- l) Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la respectiva función exige y que la empresa proporciona y con anillos en los dedos de las manos.
- m) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la empresa o asignados a algún otro trabajador.
- n) Viajar en vehículo o trasladarse en máquinas que no estén diseñados y habilitados especialmente para el transporte de personas.
- o) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o estar autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagües, etc., que existan en los establecimientos.
- p) Correr dentro de las dependencias la empresa.
- q) Operar equipos o máquinas que no le corresponden, aún cuando sea aprendiz proveniente de escuelas especializadas y en práctica.
- r) Cambiar elementos o repuestos, estando en funcionamiento la máquina o el motor.
- s) Dejar sin vigilancia una máquina o equipo funcionando.
- t) Lanzar objetos de cualquiera naturaleza que sean dentro del recinto de las dependencias la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- u) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en actividades que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernia; trabajar en ambientes contaminados, padeciendo de una enfermedad profesional producida por un agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional, etc.); o ejecutar trabajos o acciones similares sin estar debidamente capacitado o autorizado para ello.
- v) Usar personal estéreo ya que son elementos distractores.

TITULO VI

DE LAS SANCIONES Y RECLAMOS

Artículo Cuadragésimo: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y Organismo Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% de su sueldo diario. Corresponderá a la empresa fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

Los fondos provenientes de las multas se destinarán a otorgar premios a los trabajadores del mismo establecimiento, previo el descuento del 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la ley N 16.744.

Artículo Cuadragésimo primero: Cuando se compruebe que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, el Servicio de Salud respectivo, deberá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable, será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que enviará al Servicio de Salud respectivo los antecedentes correspondientes para los efectos pertinentes.

Artículo Cuadragésimo segundo: Las obligaciones prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas íntegramente a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.

Para todo lo que no está consultado en el presente reglamento, tanto la empresa, Comité Paritario y trabajadores, se atenderán, a lo dispuesto en la ley N 16.744 y el Código del Trabajo.

Artículo Cuadragésimo tercero: Cuando al trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 40 de este reglamento, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo.

DEL DERECHO A SABER Y LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

DECRETO SUPREMO N 40, TITULO VI, DE 1969, M. DEL TRABAJO.

Artículo Cuadragésimo cuarto: Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos: Los riesgos son los inherentes a la actividad de la empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Código del Trabajo.- Título 1 Artículo 184.- En cumplimiento a esta disposición legal la empresa tomará todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Dispondrá de los elementos necesarios para prestar en caso de accidente de sus trabajadores oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.

Artículo Cuadragésimo quinto: La empresa dará cumplimiento a las obligaciones del artículo 44 de este reglamento, a través de los Comités Paritarios y del Departamento de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen Riesgos.

Artículo Cuadragésimo sexto: El procedimiento para informar de los riesgos más representativos de accidentes es el siguiente:

- a) El Departamento de Prevención de Riesgos se encargará de impartir oportunamente la educación al nuevo personal que ingresa, sobre los fundamentos de prevención de riesgos, los riesgos potenciales de accidentes, las medidas preventivas y los métodos de trabajo seguros.
- b) El personal una vez que ingresa a un Departamento o sección la empresa, recibe el entrenamiento del jefe directo sobre los riesgos inherentes, y los procedimientos de trabajo seguros.
- c) El Comité Paritario, se encargará de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad de parte de los trabajadores y de la empresa.

Artículo Cuadragésimo séptimo: El presente título se refiere a la obligación del empleador de informar a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. En cumplimiento de lo dispuesto por el decreto supremo N 50, de 1988, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que a continuación se señalan:

Información de los Riesgos Laborales

Riesgos	Consecuencias	Medidas Preventivas
1 Áreas de trabajo y tránsito en general Caída del mismo y distinto nivel.	Hematomas Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	Utilizar calzado apropiado. Evitar correr dentro de la empresa, escaleras y áreas de tránsito interno. Sentarse en forma correcta utilizando el respectivo respaldo. Evitar derrames de líquidos o elementos capaces de producir resbalones y caídas
2 Sobreesfuerzos físicos en el manejo manual	Lumbagos Lesiones a la columna vertebral Distinciones musculares	Utilizar el método correcto de levantamiento de materiales. Solicitar ayuda si es necesario. Uso de carros manuales. El método correcto de levantamiento manual de materiales consiste en: a) Utilización total de los músculos. b) Utilización de la fuerza propia del cuerpo 1. Posición correcta de los pies (uno al lado del otro y el otro detrás del objeto a levantar 2. Espalda recta 3. Barbilla adentro. 4. Sujeción firme de la carga(agarre palmar) 5. Codos y brazos pegados al cuerpo. 6. Mantener el peso del cuerpo directamente sobre los pies. Respecto al manejo manual de materiales los trabajadores podrán levantar hasta 50 kilos y 20 kilos las mujeres y jóvenes entre 18 y 21 años. Asimismo las mujeres embarazadas tendrán prohibición de realizar operaciones de carga y descarga manual de materiales de ninguna índole.
3 Riesgos en la vía pública	Heridas Fracturas Contusiones Hematomas Lesiones múltiples Muerte	El personal de terreno deberá tener siempre presente las disposiciones de la Ley de tránsito, practicando las técnicas de preventivas para peatones. El personal de terreno que conduzca vehículos será él que posea la respectiva licencia de conducir, y practicará las técnicas de manejo defensivo. Respetar las señalizaciones de tránsito. Cruce la calzada sólo por el paso para peatones. Nunca cruce entre dos vehículos, detenidos o en movimiento.
4 Contactos eléctricos	Heridas Contusiones Fracturas Hematomas Quemaduras	Los equipos y máquinas de oficina deberán estar en buenas condiciones de uso. Evitar usar equipos o máquinas con deterioros. Evitar bromas en el trabajo. Los conductores eléctricos y enchufes eléctricos estarán en buen estado. En todas las áreas donde se utilicen equipos o

5	Golpeado objetos.	por Traumatismo Encéfalo craneano Fracturas Contusiones Heridas	máquinas eléctricas deberán existir interruptores diferenciales. En áreas donde haya elementos almacenados en altura deberá utilizarse casco y zapatos de seguridad. Válido para personal del Área de mantenimiento. Se utilizarán las escalas adecuadas tomando las precauciones del caso.
6	Riesgos Oficinas	en Fractura Contusiones Heridas Hematomas Lesiones múltiples	<p>Evitar que caigan objetos sobre las personas que circulan alrededor de estanterías (bodegas especialmente)</p> <p>Efectuar almacenamiento adecuado.</p> <p>Al cerrar escritorios, Kárdex y estanterías se tomarán las medidas preventivas del caso</p> <p>Para evitar atraparse las manos.</p> <p>Se tomarán las medidas necesarias a objeto de evitar ser atrapado por otro tipo de muebles de oficina.</p> <p>Al bajar por las escaleras, se deberá usar el respectivo Pasamanos.</p> <p>Al retirar o dejar objetos en alturas, se deberá utilizar una escala tipo tijeras, la cual debe estar completamente extendida.</p> <p>Evite reclinarsse, hacia atrás en su silla de trabajo, dado que esta acción puede ser causa de caídas con graves consecuencias.</p> <p>Evite dejar kárdex abiertos, dado que esto genera una condición de riesgo que puede ser causa de accidentes para usted mismo. Otros trabajadores.</p> <p>No dejar cables que crucen áreas de tránsito, dado que pueden ser causa de accidentes.</p> <p>Mantenga limpia la pantalla del terminal del computador y regule sus caracteres, de tal forma de no exigir innecesariamente la visión.</p> <p>Adopte una posición segura al sentarse, para cuyo efecto debe usarse los mecanismos de regulación de sillas.</p>

TITULO IX

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY Nº 16.744

Artículo Cuadragésimo octavo: El procedimiento deberá ajustarse a lo dispuesto en los artículos 76, 77 y 77 bis de la Ley Nº 16.744, cuyo tenor es el siguiente:

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

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciado y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento.”

Artículo 77: Los afiliados o sus derecho - habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica del Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores, podrá reclamarse, dentro del lazo 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 77 bis: El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen provisional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen provisional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleados, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional que, 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 el trabajador en conformidad al régimen de salud provisional que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas 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 resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de Salud provisional 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 o la institución de Salud provisional 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 sólo se considerará el valor de aquellas.

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

También, el procedimiento deberá ajustarse a lo dispuesto en los artículos del decreto supremo N 101, de 1968, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que a continuación se transcriben:

“Artículo 73: Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla, sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2 del título VIII de la ley.”

“Artículo 76: Corresponderá, exclusivamente, al Servicio de Salud la declaración, evaluación, revalidación 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 de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.’

“Artículo 79: La comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.”

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

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

Artículo 81: 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 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 90: La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley N 16.744 y de ley N 16.395; y
- b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieron 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 91: El recurso de apelación, establecido en el inciso 20 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 envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de recepción de dicha carta.”

“Artículo 93: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 30 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, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.

Artículo Cuadragésimo noveno: Las declaraciones de incapacidades serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y según el resultado de estas revisiones se determinará si se concede o termina el pago de pensiones o aumenta o disminuye su monto.

Artículo Quincuagésimo: Las acciones para reclamar las prestaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad. En el caso de la neumoconiosis el plazo de prescripción será de 15 años, contados desde que fue diagnosticada.

TITULO X

ORGANIZACION DE LA PREVENCION DE RIESGOS

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Artículo Quincuagésimo primero: De acuerdo a la legislación vigente en toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen mas de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, dicho comité estará formado por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, los cuales tienen el carácter de miembros titulares. Además deben considerarse tres representantes de ambas partes en .54 que reglamenta calidad de suplentes. (Artículo 1ro. Decreto N la ley N.16.744).

El Comité Paritario, es un organismo de participación conjunta y armónica entre la empresa y los trabajadores, creado exclusivamente para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tengan su origen en los lugares de trabajo, y se adopten acuerdos que razonablemente contribuyan a su eliminación o control.

Artículo Quincuagésimo segundo: La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios, se debe efectuar en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.

Los representantes patronales los designa la empresa.

Los representantes de los trabajadores, se eligen mediante votación secreta y directa. El voto es escrito, y en el se anotarán tantos nombre como personas deban elegirse, como titulares y suplentes. Se consideran elegidos como titulares aquellas personas que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que lo sigan en orden decreciente de sufragio.

Artículo Quincuagésimo tercero: Para ser elegido miembro integrante de los trabajadores se requiere:

- a) Tener más de 18 años
- b) Saber leer y escribir
- c) Encontrarse actualmente trabajando en la empresa y haber pertenecido a esta, un año como mínimo.
- d) Acreditar haber participado en algún curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales, dictado por los servicios de salud u organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, por lo menos durante un año.

Artículo Quincuagésimo cuarto: Corresponderá al Inspector de Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse el Comité Paritario en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité Paritario.

Artículo Quincuagésimo quinto: La empresa como los trabajadores, colaborarán con el Comité Paritario proporcionándoles las informaciones relacionadas con las funciones que le corresponda desempeñar.

Artículo Quincuagésimo sexto: Las funciones de los Comités Paritario son:

1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
2. Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.
4. Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
5. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
6. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro, y
7. Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.
8. Informar sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención de riesgos al personal la empresa.

Artículo Quincuagésimo séptimo: Los Comités Paritario se reunirán, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los trabajadores y uno de los de la empresa, o cuando así lo requiera el Organismo Administrador.

En todo caso, el Comité se reunirá cada vez que en la empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores, o que, a juicio del Presidente, le pudiera originar a uno o más de ellos una disminución permanente de su capacidad de ganancia superior a un 40%.

Las reuniones se efectuarán en horario de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ello empleado. Por decisión de la Administración de la empresa, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como tiempo extraordinario para los efectos de su remuneración.

Se dejara constancia de lo tratado en cada reunión, mediante las correspondientes actas.

Departamentos de Prevención de Riesgos

Artículo Quincuagésimo octavo: (Artículo 8 inciso 2 decreto supremo N 40, de 1969, M. Trabajo). Toda empresa 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 Quincuagésimo noveno: El Departamento de Prevención de Riesgos deberá llevar estadísticas completas de accidentes y de enfermedades profesionales, computará como mínimo la tasa mensual de frecuencia y la tasa Semestral de gravedad de los accidentes del trabajo.

Artículo Sexagésimo: A requerimiento del Organismo Administrador del Seguro, el Departamento de Prevención de Riesgos deberá informar acerca del programa de prevención de riesgos confeccionado para las faenas de la empresa.

Artículo Sexagésimo primero: Las normas de prevención de riesgos profesionales que imparta el Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Comité Paritario serán exhibidas en lugares visibles del establecimiento o faena, y se tendrán por conocidas de los trabajadores a partir de las 48 horas después de exhibidas.

Artículo Sexagésimo segundo: Las resoluciones que adopten el Departamento de Prevención de Riesgos en materia de prevención de riesgos profesionales, serán notificadas a la empresa y éste tendrá un plazo de 30 días para apelar ante el Organismo Administrador del Seguro.

Artículo Sexagésimo tercero: Artículo 78.- En todo lo que no aparezca contemplado en el presente reglamento, el Departamento de Prevención de Riesgos se regirá por las disposiciones de la ley N° 16.744 y sus decretos supremos reglamentarios.

Sugerencias de los Trabajadores

Artículo Sexagésimo cuarto: La seguridad y las acciones preventivas para evitar accidentes, por ser tareas primordiales dentro de un eficiente proceso productivo, requieren una preocupación de los trabajadores, quienes podrán dar ideas y sugerencias sobre las condiciones de trabajo y, en general, sobre cualquier medida tendiente a mejorar la eficiencia de la seguridad.

TÍTULO XI

MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO

Artículo Sexagésimo Quinto: Las disposiciones de la Ley N° 20.096 (Conocida como Ley de Ozono) establecen y regulan los mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono estratosférico y a los productos cuyo funcionamiento requiera del uso de dichas sustancias, las medidas destinadas a la prevención, protección y evaluación de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta, y las sanciones aplicables a quienes infrinjan dichas normas.

A este efecto deben tenerse presente las siguientes reglas:

- (1) El artículo 19 de la mencionada Ley dispone que “Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de

la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores y trabajadoras cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.”

(2) Identificación de trabajadores expuestos

“Trabajadores/as expuestos/as a radiación UV de origen solar” son aquellos que ejecutan labores sometidas a radiación solar directa, en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10 y las 17 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año.

De esta definición, establecida en el Decreto Supremo N° 594, se entiende que el término “funciones habituales bajo radiación UV solar directa” se refiere a aquél trabajador cuyas funciones o tareas cotidianas y permanentes se realizan a la intemperie, bajo el sol. Ejemplo de esto son: operarios de parquímetros, jardineros, temporeros agrícolas, pescadores, salvavidas, entre otros.

En cambio, no se consideran expuestos aquellos como: administrativos, secretarías, ejecutivos de ventas que se desplazan para visitar clientes, entre otros

(3) A su vez, el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo en su dictamen ORD N° 879/018 señala: "El alcance de las expresiones estar “expuesto a radiación ultravioleta “, del artículo 19 de la ley N°20.096, en el caso de trabajadores o trabajadoras que se desempeñan todo el día y permanentemente al aire libre, está referido a la exposición directa al sol o dispersa de nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315nm.”

El dictamen recomienda las medidas que deben adoptarse para evitar la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados. Ello, respecto de los trabajadores que deban desempeñarse en forma permanente al aire libre. A este efecto, fija los siguientes criterios de aplicación:

a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo durante este horario.

b) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar descansos o pausas, en lo posible bajo techo o a lo menos bajo sombra, para trabajadores que deban pasar todo el día al aire libre.

c) Aplicación de crema o loción con filtro solar sobre cara, cuello, manos, antebrazos, orejas y en general, cualquier parte descubierta; de factor **30** o mayor, el que debe ser aplicado antes del inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada de trabajo.

d) Uso de anteojos para el sol con filtro ultravioleta.

e) La elección adecuada por el trabajador de la ropa de vestir para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de textura de algodón y de colores oscuros, y

f) Uso de sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

Artículo Sexagésimo Sexto: De las opciones recomendadas, la Empresa entregará a los trabajadores que se desempeñen fuera de sus establecimientos y estén, en consecuencia, expuestos a la radiación solar en forma permanente, un pote individual que contenga trescientos gramos de protector solar factor 50; y a las personas que requieran realizar trabajos con exposición ocasional, un pote conteniendo 100 gramos del mismo protector solar factor 50.

Adicionalmente, la Empresa dispondrá de dosificadores de bloqueador solar, a la salida de sus dependencias a las cuales se encuentren adscritos los trabajadores que se encuentren expuestos, de suerte que al salir a terreno puedan aplicarse tal bloqueador.

Será obligación de los trabajadores expuestos efectuar las aplicaciones necesarias de los protectores y bloqueadores antes referidos.

CAPITULO TERCERO: VIGENCIA DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO FINAL.- El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia a los 30 días contados desde esta fecha, en que se ha puesto en conocimiento de los trabajadores y en que se han fijado dos ejemplares en dos sitios visibles del lugar de trabajo.

El Reglamento fue presentado ya a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud.

Sus modificaciones se sujetarán a lo dispuesto en los artículos 152 y siguientes del Código del Trabajo.

Todo trabajador tendrá derecho a recibir gratuitamente un ejemplar del presente Reglamento Interno, por lo cual, sus disposiciones se entenderán conocidas por todos los trabajadores.

ANEXO AL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA

En virtud del presente instrumento, el **Artículo Trigésimo Primero** (Normas de Orden) del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, en su parte relativa a las faltas al principio de igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres debe entenderse complementado con el **Anexo** que contiene el registro de los diversos cargos y funciones de la Empresa, así como de sus características técnicas esenciales.

Dicho Anexo forma parte del Reglamento para todos los efectos legales, y se publica la intranet de la Empresa, a la cual tienen acceso todos los trabajadores, atendida su variabilidad.

Texto Refundido del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de las Empresas
del Grupo Security

Santiago, Abril 2013