



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Universidad Andrés Bello

Este reglamento contiene en un solo texto el reglamento interno de la universidad a que se refiere el artículo 153 y siguientes del Código del trabajo, y el reglamento interno a que se refiere la ley N° 16.744.

Libro I REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º: Este Reglamento Interno de Orden regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la Universidad o de sus establecimientos.

TITULO II INGRESO A LA UNIVERSIDAD

ARTÍCULO 2º: Toda persona, previo a ingresar como trabajador de la Universidad, deberá presentar junto al formulario para autorización de contratación los siguientes documentos:

- a) Cédula Nacional de Identidad.
- b) Certificado de Antecedentes actualizado, expedido por la autoridad competente, cuando la Universidad lo solicite.
- c) Certificado de Estudios cursados.
- d) Certificado de cesación de servicios expedido por el último empleador o finiquito, si procede.
- e) Certificado que acredite el cumplimiento de las obligaciones militares.
- f) Certificado de matrimonio y de nacimiento de los hijos, si procede y autorizaciones de cargas familiares si procede.
- g) Certificado o libreta de afiliación o solicitud de incorporación a AFP e Isapre o Fonasa en el cual acredite estar al día si corresponde.
- h) Certificado médico de Salud compatible con el cargo al que postula cuando así lo requiera la universidad o la legislación vigente
- i) Currículo en el formato determinado por la Universidad, y demás antecedentes, atinentes al cargo que se postula, que formalmente sean requeridos por el empleador.
- j) Certificado de antecedentes comerciales que acredite la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial del trabajador que, al ser contratado, tengan poder para representar al empleador, sea como gerente, subgerente, agente o apoderado, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración o tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.
La presentación de antecedentes falsos o adulterados ocasionará las sanciones que la ley determine.

ARTÍCULO 3º: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados en la solicitud referida en el Artículo 1º, el trabajador deberá comunicarlo al Área de Recursos Humanos, en el mismo mes de producirse las variaciones, con los certificados pertinentes.



TITULO III CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 4º: El trabajador que, cumpliendo los requisitos señalados con anterioridad, fuera aceptado deberá suscribir dentro de los 15 días siguientes al de su ingreso a la universidad, el respectivo contrato de trabajo. El plazo será de 5 días, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a 30 días. El contrato, se extenderá en duplicado, quedando un ejemplar en poder de cada parte.

ARTICULO 5º: El contrato de trabajo deberá contener, a lo menos, las estipulaciones que determine el Código del Trabajo vigente.

TITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y DEL DESCANSO SEMANAL

ARTICULO 6º: La duración de la jornada ordinaria de trabajo del personal de la Universidad que esté afecto a límite máximo legal, y que no se desempeñe en turnos, se establecerá en los respectivos contratos de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, las jornadas son las siguientes para todos los trabajadores de la universidad, salvo aquellos que no estén afectos al límite máximo del artículo 22 del código del trabajo. Las jornadas de los que no está en turnos se insertan en este reglamento sólo para fines de difusión y dar cumplimiento a lo dispuesto en la ley:

El personal administrativo tendrá una jornada ordinaria semanal de 45 horas y se distribuirá de la siguiente forma:

Cargo	Distribución	Días	Ingreso	Salida	Colación (min.)	J. Trabajo Diaria	T. Hrs. Trabajadas - semanal
Administrativo de Administración, Finanzas, Contabilidad, RR.HH. Auxiliar de Escuela, secretarías de Escuela y administrativos de escuela.	Lunes a Viernes	5	8:00	18:00	60	9:00	45
Administrativo/Laboratorios.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	8:00 8:00	17:00 13:00	60 60	8:00	45
Administrativo Administración y Personal de escuelas, Laboratorios Viña del Mar.	Lunes a Viernes	5	8:15	18:15	60	9:00	45
Administrativo Servicios generales.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	8:15 8:30	17:15 13:30	60	8:00	45
Administrativo Administración, Contabilidad, Finanzas Remuneraciones, Secretaria de escuela, Auxiliar de escuela, Servicios generales.	Lunes a Viernes	5	8:30	18:30	60	9:00	45
Administrativo Administración, Contabilidad, Finanzas Remuneraciones, Secretaria de escuela, Auxiliar de escuela, Servicios generales.	Lunes a Viernes	5	9:00	18:45	45	9:00	45
Administrativo Laboratorios	Lunes a Viernes	5	9:15	19:15	60	9:00	45
Administrativo de escuelas.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	9:30 8:30	18:30 13:30	60 60	8:00	45



Administrativo de escuelas.	Lunes a Viernes	5	9:45	19:45	60	9:00	45
Administrativo de escuelas, laboratorio.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	10:00 8:30	19:00 13:30	60	8:00	45
Administrativo de escuela, archivos, encargado sala de profesores.	Lunes a Viernes	5	10:15	20:15	60	9:00	45
Administrativo Bibliotecas y auxiliar de escuelas.	Lunes a Viernes	5	10:45	20:45	60	9:00	45
Personal Administrativo laboratorios.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	11:00 8:30	20:00 13:30	45	8:00 5:00	45
Personal Administrativo laboratorios	Lunes a Viernes Sábado	5 1	11:30 8:00	20:20 13:50	60	7:50 5:30	45
Administrativo personal biblioteca vespertino.	Lunes a viernes	5	12:00	22:00	60	9:00	45
Administrativo vespertino de escuelas.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	12:30 8:30	21:15 13:30	45	7:30	45
Administrativo vespertino docentes, docencia vespertino.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	14:30 8:00	22:45 16:45	60	7:15	45
Administrativo vespertino laboratorios.	Lunes a Viernes Sábado	5 1	14:45 8:30	23:15 16:00	60	7:30 4:00	45
Servicio de Portería Turno 1.	6 Días trabajados 1 de descanso	6	7:00	15:00	30	8:00	45
Servicio de portería turno 2.	6 Días trabajados 1 de descanso	6	15:00	23:00	30	8:00	45
Servicio de Portería turno 3.	5 Días trabajados 2 de descanso	5	23:00	7:00	30	8:00	37

ARTICULO 7º: Los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.



TITULO V

TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 8º: Los trabajadores sólo podrán laborar horas extraordinarias en los casos en que la ley lo permita, pero siempre previo pacto en que conste la autorización escrita del Jefe Directo, la cual deberá indicar la fecha, número de horas y el motivo por el cual se pactan y la firma del trabajador.

ARTICULO 9º: No serán horas extraordinarias aquellas que se trabajen en exceso de la jornada pactada y en compensación de un permiso solicitado por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador. Asimismo, no serán extraordinarias las horas trabajadas en compensación de un descanso pactado, de conformidad al artículo 35 bis, del Código del Trabajo (Dicho precepto dispone que el trabajador y la empresa podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha.). Finalmente no darán derecho a remuneración las horas extraordinarias destinadas a capacitación de acuerdo al artículo 181 del Código del Trabajo.

TITULO VI

DE LOS PERMISOS Y LICENCIAS

ARTICULO 10º: El trabajador tendrá derecho a los permisos y licencias que le confiere la ley o a los que ha pactado con el empleador, pero siempre deberá hacerlos valer, comunicando, por escrito, previamente a la Dirección de Recursos Humanos y a su jefe directo, el hecho de tomarse el permiso o licencia y la causa que lo motiva. Esta comunicación deberá hacerse a lo menos con 24 horas de anticipación a la fecha en que se hará efectivo el permiso respectivo. En el caso de licencias médicas o de permisos legales por causa imprevistas, la comunicación se hará inmediatamente de otorgada la licencia correspondiente o de ocurrido el hecho que genera el permiso, sin perjuicio de que el trabajador pueda presentar la licencia al empleador dentro de los plazos que establece la normativa vigente. En los demás casos el trabajador sólo podrá hacer uso de los permisos que le confiera por escrito su jefe directo, informándose de ellos a la Dirección de Recursos Humanos.

TITULO VII

DEL FERIADO ANUAL

ARTICULO 11º: Los trabajadores tendrán derecho al feriado anual que les concede la ley.

TITULO VIII

DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 12º: Los trabajadores recibirán como remuneración las diversas prestaciones que hayan pactado en forma individual o colectiva y, o, que indique la ley. Estas podrán ser sueldos, sobresueldos, gratificaciones, participaciones, comisiones, bonos, tratos, asignaciones constitutivas o no constitutivas de remuneración, y demás prestaciones que los trabajadores pacten con la universidad en la forma indicada.

ARTICULO 13º: El pago de las remuneraciones y demás prestaciones no constitutivas de remuneración se efectuará en el lugar de trabajo mediante moneda de curso legal, admitiéndose como tal el pago mediante depósitos en cuentas del trabajador que operen por el sistema **redbanc**, de acuerdo a dictamen 380/32 de 26 de Enero de 1.993, salvo que el trabajador haya solicitado el pago mediante vale vista o cheque, a su nombre. Los pagos antes referidos se realizarán en los días y horas que se indique en los respectivos contratos individuales o en los instrumentos colectivos para la prestación de que se trate. En caso de no establecerse una norma para el pago de una prestación, se entenderá que el pago de las prestaciones mensuales se efectuará el último día hábil del mes calendario. Para estos efectos se entenderá inhábil el sábado, domingo o festivo legal. El pago se realizará en la hora siguiente al término de la jornada laboral.



TITULO IX

DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 14º: Serán obligaciones de los trabajadores de la Universidad las siguientes:

- a) Cumplir su horario de trabajo señalado en su contrato o en el presente reglamento interno, registrando personalmente su hora de entrada y de salida diaria, incluida la salida y entrada del descanso para colación y otras suspensiones de jornada, tales como permisos. Se considerará falta grave de honestidad el hecho de que un trabajador registre en el sistema la asistencia de otros dependientes.
- b) Ejecutar correctamente sus funciones y labores que le han sido encomendadas, cuidando, en el caso que corresponda, los útiles, muebles, máquinas, vehículos, herramientas y materiales que se le entregan para su cometido, debiendo evitar accidentes y daños a terceros en su integridad personal o en sus bienes.
- c) Cumplir fielmente todas las órdenes y normas que se le impartan por los Jefes y Supervisores Directos y Ejecutivos de la Universidad, tanto en cuanto a la ejecución de sus funciones como en lo relativo al cuidado de las instalaciones, equipos, vehículos y elementos de trabajo.
- d) Cuidar los insumos, equipos, materiales, productos químicos, combustibles y demás similares, garantizando su seguridad y conservación de acuerdo con la naturaleza de cada elemento y dar cuenta a su Jefe directo de los peligros o riesgos que puedan existir con dichos elementos a cargo del trabajador.
- e) Observar fielmente las instrucciones que reciba respecto a la Prevención de Riesgos, debiendo denunciar las imprudencias temerarias cometidas por terceros que hagan peligrar la integridad personal de los trabajadores o de sus bienes o los de la Universidad.
- f) Acatar estrictamente las normas establecidas o que se establezcan con relación a vigilancia, ingreso de extraños a las dependencias de la Universidad, uso de distintivos de Identificación del personal, ingreso y salida de personas u otras, destinadas a conservar el orden y la seguridad de las personas o bienes dentro de la Universidad.
- g) Observar el mayor respeto y cortesía hacia los jefes y supervisores, compañeros de trabajo y público en general, dentro de las sanas normas de las relaciones humanas y de una adecuada y armónica convivencia.
- h) Mantener completa reserva de todo lo que llegue a su conocimiento, directa o indirectamente, respecto de los negocios y operaciones de la Universidad, de sus alumnos, proveedores y servicios que contrata. Como también, correspondencia, contratos, ventas, costos, libros de contabilidad o de cualquier operación sea cual fuere su naturaleza.
- i) Observar, durante su jornada de trabajo y mientras esté prestando sus servicios efectivamente en conformidad a su contrato, dentro y fuera del establecimiento de la Universidad una conducta irreprochable. Especialmente se debe observar esta obligación cuando el trabajador este representando en sus labores a la Universidad, como es el caso, por ejemplo, de los choferes de transporte
- j) Aprovechar eficientemente su jornada de trabajo, no pudiendo abandonar sus tareas y el lugar en que las desarrolla, sin autorización del Jefe o Supervisor respectivo.
- k) Prestar toda su colaboración, auxilio o ayuda en caso de siniestro, emergencias o riesgos que se presente dentro de la Universidad.
- l) Rendir cuenta documentada de los dineros o valores que el trabajador reciba de la Universidad, dentro del plazo y en la forma que esta determine.
- m) Dar cuenta al Jefe directo de sus ausencias por enfermedad u otras que lo priven de asistir a su trabajo, sin perjuicio de la presentación de la Licencia Médica o documento que podría justificar su inasistencia, si cumple los requisitos legales en tiempo y forma.
- n) Solicitar previamente el permiso correspondiente cada vez que deba abandonar sus funciones o no pueda asistir a ellas al Jefe directo quien otorgará el permiso correspondiente solo si existen motivos justificados.
- o) Usar los elementos de protección personal, que han sido proporcionados por la Universidad, para protegerse contra accidentes, acatando las instrucciones recibidas y dar cuenta inmediata de todo accidente que se produzca o de que tenga conocimiento a su Jefe Directo, especialmente si algún trabajador se encuentra afectado por cualquier causa de accidente.
- p) Cuidar de su aseo y presentación personal al concurrir a sus labores. Las personas a quienes la Universidad les proporcione la indumentaria para trabajar deberán usarlas, manteniéndolas en buen estado de conservación y presentación.



- q)** Comunicar a la Dirección de Recursos Humanos todo cambio de su domicilio, estado civil y demás circunstancias personales, dentro de un plazo de cinco días.
- r)** Cumplir estrictamente las medidas que adopte la Universidad para prevenir hurtos, robos, pérdidas, mermas, producción deficiente deterioro o gastos innecesarios y contribuir a que aquellas se cumplan.
- s)** Someterse a las revisiones que efectuará el personal de vigilancia, a la entrada o salida de las instalaciones, las que se realizarán de acuerdo a las siguientes reglas: A requerimiento del personal de vigilancia, y los días que se disponga la medida, el trabajador lanzará un dado, si resulta número par debe permitir el registro de sus ropas, paquetes, bultos y, o, bolsas a la entrada y salida, como también la revisión de su automóvil. En todo caso, la revisión misma de las ropas del trabajador y sus efectos personales deberá hacerse en un lugar cerrado anexo a la portería, y si se trata de una mujer trabajadora, en presencia de otra trabajadora vinculada a la universidad.
- t)** Efectuar las pruebas que sean necesarias para acreditar la idoneidad del trabajador para la conducción de vehículos motorizados o maquinarias, especialmente el alcoholtest y narcotest. Los dispositivos que se utilizarán para dichas pruebas serán adquiridos a empresas que estén debidamente certificadas, de modo que se conozca claramente los resultados y consecuencias del examen. El mecanismo de control se aplicará a los trabajadores elegidos a través de un sorteo, tirando un dado, si resulta número par deberán realizar el examen. Los resultados se evaluarán de acuerdo a la escala que contengan los dispositivos que se utilicen en el examen y el trabajador que sea sorprendido bajo la influencia del alcohol o de la droga se le amonestará por escrito de acuerdo a este reglamento, salvo que su conducta a su vez constituya causal de término del contrato de trabajo. (Todo esto de acuerdo al Dictamen Ordinario N° 287/14 , de 11 de Enero de 1996, de la Dirección del Trabajo)
- u)** Solicitar a quien corresponda la autorización para la salida de cualquier elemento de propiedad de la Universidad se saque de las dependencias de esta, sea por razones de trabajo o por otras expresamente autorizadas por la misma. Esta autorización deberá quedar registrada por el Servicio de Vigilancia en la Portería, con las copias de las guías de traslados.
- v)** Devolver, al retirarse definitivamente de la Universidad, todos los elementos a su cargo, incluyendo documentos de identificación interna, antes de suscribir el finiquito correspondiente.
- w)** En general, observar una conducta correcta y honorable y desempeñar sus funciones con dignidad y responsabilidad.
- x)** Dar cuenta a su Jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidemia que afecte al trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
- y)** Informar a su jefe directo sobre las irregularidades o anomalías que observe dentro del establecimiento y sobre los reclamos que formulen terceros ajenos a la Universidad.
- z)** Guardar mutuo respeto a sus compañeros de trabajo y personas que estén en contacto con él dentro de sus labores, y realizar todo lo que esté de su parte para que el ambiente laboral sea digno o decente.
- aa)** Utilizar exclusivamente para el desempeño de las funciones del trabajador la infraestructura, instalaciones, materiales, equipos y software que el Empleador le suministre y no podrá el trabajador, que utilice computadores en sus funciones, de forma alguna:
 - Configurar en su computador programas no licenciados o no autorizados por escrito por el área responsable de los sistema de la Universidad, aun cuando ellos de sean Freeware o de libre circulación.
 - Configurar, bajar de la red o abrir programas de chateo o páginas de Internet, o archivos de música, fotos o películas o cualesquiera otros, cuyo contenido no represente un beneficio directo para la Universidad.
 - Buscar, escuchar o bajar música desde internet.
 - Utilizar diskettes u otro medio de transporte de archivos en el computador que contengan virus y no comunicarlo al área de sistemas.
 - Intervenir equipos computacionales o periféricos sin estar autorizado, o modificar las configuraciones de los mismos.
 - Acceder a cuentas o redes sin autorización.
 - Imprimir o grabar en CD o DVD u otro dispositivo, o enviar vía e-mail, documentos de cualquier tipo cuyo contenido no represente un beneficio directo para la Universidad.
 - Abstenerse de resguardar adecuadamente la password o contraseñas que le sean asignadas.
 - Bloquear sistemas o programas o borrar datos de propiedad de la Universidad, sin la debida autorización.
- bb)** Utilizar la distribución que se le asigne, de acuerdo a sus funciones, dentro del sistema computacional, no pudiendo utilizar otras cuentas en su desempeño laboral;



TITULO X DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 15º: Todos los trabajadores de la Universidad estarán sujetos a las prohibiciones que a continuación se señalan:

- a) Marcar o registrar la asistencia en registros que no correspondan al del trabajador que marca, o hacer registrar a un tercero su propia asistencia o la de otra persona.
- b) Borrar o hacer cualquier alteración o daño en su tarjeta o sistema de registro de asistencia o al de otra persona.
- c) Trabajar sobre tiempo sin autorización previa del Jefe Directo o permanecer en la Universidad después de las horas de trabajo sin autorización superior.
- d) Ausentarse del lugar de trabajo sin autorización del jefe directo respectivo.
- e) Llegar atrasado al trabajo. El no cumplimiento del horario de entrada, podrá ser causal de término de contrato sin indemnización alguna.
- f) Presentarse al trabajo bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas de cualquier naturaleza.
- g) Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas en los lugares de trabajo, como asimismo dormir o preparar comida en los mismos.
- h) Fumar en recintos donde no esté expresamente autorizado.
- i) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones contrarias a la moral y las buenas costumbres.
- j) Desarrollar durante la jornada de trabajo actividades sociales; o correr listas o suscripciones de cualquier tipo o naturaleza sin la debida autorización escrita de la Universidad.
- k) Llevar, vender, y o usar barajas, naipes, juegos de azar u otras entretenciones de cualquier clase o especie, en las oficinas o lugares de trabajo.
- l) Usar vehículos, teléfono y útiles o materiales propios de la universidad para fines particulares.
- m) Escribir en las paredes, pegar afiches o proclamas, distribuir panfletos, arrojar basura o desperdicios en los servicios higiénicos, locales de trabajo y demás dependencias de la Universidad.
- n) Salir de la Universidad o abandonar el trabajo a su cargo, durante las horas de trabajo, sin previa autorización o permiso del Jefe directo respectivo.
- o) Atentar contra las normas de aseo, Higiene y seguridad industrial dadas por la Universidad.
- p) Preocuparse durante las horas de trabajo de negocios ajenos al establecimiento, de asuntos personales o de la atención a terceros que no tengan vinculación con la Universidad o que no requieran un servicio de ésta.
- q) Efectuar negociaciones del giro del empleador que le hayan sido prohibidas expresamente y por escrito en el contrato de trabajo respectivo.
- r) Establecer relaciones civiles o comerciales con la Universidad personalmente o través de personas jurídicas o comunidades, en que el trabajador o su cónyuge o parientes por consanguinidad o afinidad, en toda la línea recta y en la colateral hasta el cuarto grado inclusive, sean socios, accionistas, afiliados, asociados o comuneros, con un diez por ciento o más de derechos o acciones; salvo autorización expresa, por escrito, de la universidad.
- s) Retirar de los recintos de la Universidad útiles o materiales, mercaderías, o en general cualquier bien mueble de su propiedad, sin la autorización del Jefe directo respectivo (autorización escrita). Los elementos retirados deberán quedar anotados en el libro de novedades de porterías de los respectivos campus.
- t) Entrar a recintos de la Universidad cuyo acceso esté restringido, sin contar el trabajador con autorización para acceder a dichos lugares.
- u) Faltar el respeto de hecho o de palabra a los Jefes, subordinados o trabajadores en general y provocar riñas o discusiones con o entre ellos en el recinto de la Universidad.
- v) Portar cualquier tipo de arma en el trabajo.
- w) Fomentar desordenes o actos de indisciplina de los trabajadores, induciéndolos a resistir ordenes o instrucciones que le impartan sus Jefes directos, o efectuar trabajos lentos o actuar en alguna u otra forma que afecte al trabajo diario.



- x)** Realizar actividades políticas, religiosas o sociales y distribuir propaganda política de cualquier especie en los recintos de la Universidad. Las actividades sindicales se deberán efectuar en conformidad a las normas legales vigentes y previa autorización de la Dirección de Recursos Humanos, si se realizan en los locales de la Universidad.
- y)** Revelar datos o antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la Universidad cuando se le hubiese encargado reserva sobre ellos o cuando por su naturaleza la información es reservada.
- z)** Asumir más facultades que las que expresamente se le han otorgado, atribuyéndose representaciones o poderes no concedidos y empleando cualquier soporte o medio con el membrete o logotipos de la Universidad para asuntos particulares o que no sean necesarios en virtud del cargo que desempeña. Del mismo modo no podrá señalar el domicilio de la Universidad o sus establecimientos como domicilio particular.
- aa)** Simular un accidente del Trabajo o lesión con el propósito de engañar a la mutual o ser testigo falso para que un trabajador pueda pasar una lesión o enfermedad común, por accidente del Trabajo.
- bb)** Romper, rayar, retirar o destruir bienes o instalaciones de la Universidad, colocadas en sus recintos.
- cc)** Romper, rayar, retirar o destruir comunicaciones colocadas por la Universidad en sus recintos.
- dd)** No cumplir el reposo médico que se le ordene o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- ee)** Vender o prestar, su uniforme de trabajo, ropa de seguridad o elementos de seguridad entregados por la Universidad.
- ff)** Acosar sexualmente a otro trabajador. Se entiende por acoso sexual los requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. No obstante lo anterior ningún trabajador, durante las horas de trabajo, podrá efectuar a otro requerimientos sexuales consentidos o no.
- gg)** Utilizar radio receptores, equipos de CD, MP3, IPOD y otras tecnologías similares durante su jornada de trabajo y en el ejercicio de sus funciones o cualquier otro dispositivo no necesario para el trabajo, incluyendo teléfonos celulares, que interrumpa la concentración del trabajador en sus labores y que pueda ocasionar como consecuencia una labor mal ejecutada o ponga en peligro la seguridad de las tareas.
- hh)** Obstaculizar o impedir de cualquier forma el correcto funcionamiento de las cámaras de vigilancia que se instalen en los espacios públicos al interior o exterior de la Universidad.

TITULO XI

PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS

ARTICULO 16º: El rector es la persona de mayor jerarquía en la Universidad, representante de la misma y responsable de las decisiones sobre su funcionamiento, del cumplimiento de las leyes, reglamentos, contratos, convenios, y demás disposiciones que resguarden los derechos de quienes integran la Universidad o se relacionen con ella. Los reclamos, peticiones, consultas y sugerencias, individuales o colectivos serán formulados por él o los interesados, verbalmente o por escrito al supervisor o jefe directo que corresponda o la Dirección del Área respectiva, si el trabajador lo considera necesario. Los reclamos relativos a cuestiones que digan relación con el Área de Recursos Humanos, se formularán a ésta y las que digan relación con Higiene y seguridad, serán conocidas por el Comité Paritario.



TÍTULO XII

PROCEDIMIENTO AL QUE SE SOMETERÁN LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL; MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES QUE SE APLICARÁN EN CASO DE OCURRENCIA

- ARTÍCULO 17º:** Todo trabajador de la Universidad que sufra o conozca de hechos definidos como acoso sexual por la ley, tiene derecho a denunciarlos, por escrito a su jefe directo, o a la administración superior de la Universidad, del establecimiento o servicio en que se desempeñe, o a la Inspección del Trabajo respectiva. Se entiende por acoso sexual los requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- ARTÍCULO 18º:** La denuncia deberá señalar los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante o afectado, el cargo que ocupa en la universidad 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 19º:** Recibida la denuncia, la Universidad adoptará, de acuerdo a los antecedentes iniciales y sin esperar el resultado de la investigación, las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. En caso que la denuncia sea realizada por el trabajador ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá al empleador las medidas de resguardos antedichos que sean necesarias.
- ARTÍCULO 20º:** Recibida la denuncia por la Universidad, esta, a su sólo arbitrio, dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, si no puede o no quiere investigar, en el plazo de cinco días corridos, desde que conste haberse recibido la denuncia, la universidad remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.
- ARTÍCULO 21º:** En el evento de que la Universidad decida hacer la investigación, esta se le encomendará a uno de sus directores, jefes o supervisores, el que no podrá estar implicado con la denuncia respectiva. Se entenderá implicado si tiene alguna parcialidad, como un vínculo de parentesco o amistad cercana o enemistad manifiesta con alguna de las partes de la denuncia, o ha sido mencionado por el denunciante en el escrito acusatorio. La investigación constará por escrito, y deberá ser llevada en estricta reserva. El encargado de la investigación garantizará que ambas partes sean oídas, si quieren declarar, y puedan fundamentar sus dichos. Del mismo modo podrá interrogar a las personas que solicite cada parte y que puedan tener conocimiento de los hechos; y recibir los documentos o demás elementos, tales como fotografías, grabaciones, videos o e-mail que ayuden a esclarecer los hechos. En caso de que alguna persona no desee declarar se dejará constancia de este hecho. El procedimiento se realizará en un plazo no mayor a treinta días corridos contados desde la fecha de la denuncia, debiendo dentro de este plazo tomarse todas las declaraciones y obtenerse todas las pruebas que presenten las partes o que obtenga el investigador. Las conclusiones que arroje la investigación, se revisarán con la asesoría legal de la Universidad, y deberán comunicarse a la administración superior de la Universidad, del establecimiento o servicio y enviarse, en copia, además, a la Inspección del Trabajo respectiva. El informe final no propondrá sanciones de tipo alguno, si no simplemente relatará los hechos denunciados, la defensa efectuada y detallará las pruebas obtenidas. Las conclusiones se plantearán siempre en términos condicionales o probables tales como: "De la declaración de los señores se desprendería que el día" Tampoco se efectuarán en el informe aseveraciones no respaldadas en los antecedentes o pruebas, evitando siempre imputar un crimen o simple delito o afectar la honra de una persona. Se advierte que corresponde investigar hechos sólo al ministerio público y a los tribunales de justicia. Las sanciones, si los antecedentes lo justifican se tomarán exclusivamente por la Rectoría.
- ARTÍCULO 22º:** Según la ley, la inspección del trabajo, concluida la investigación que haya realizado o efectuadas las observaciones a la investigación hecha por la universidad, debe poner sus conclusiones en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.
- ARTÍCULO 23º:** Terminada la investigación y recibido el informe del investigador y el informe de las observaciones de la inspección, o sólo el de la Inspección, si aquella realizó la investigación, y a más tardar dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del o los documentos respectivos, la Rectoría dispondrá si se aplica o no una sanción. La sanción será una amonestación verbal, escrita o una multa de aquellas que



señala el presente reglamento, por infracción sus disposiciones, o si los antecedentes lo justifican, la terminación del contrato de trabajo. Las multas serán reclamables de acuerdo al procedimiento establecido en este reglamento y la terminación de contrato de acuerdo a los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

TITULO XIII

DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

ARTICULO 24º: Los menores de 18 años de edad y las mujeres, especialmente en estado de embarazo, no podrán realizar aquellos trabajos o jornadas, en su caso, que el Código del Trabajo les prohíba. Especialmente las mujeres embarazadas no podrán realizar carga manual. Las mujeres no embarazadas y los menores no podrán realizar labores de carga manual de más de 20 kilogramos.

TITULO XIV

PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS INFRACCIÓN AL ART. 62 BIS. DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

ARTICULO 25º: Todo trabajador que estime que la empresa ha infringido a su respecto el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, contenido en el Artículo 62 bis del Código del Trabajo vigente, podrá presentar directamente ante el departamento encargado del personal un reclamo por escrito en el que indique: a.- El nombre y RUT del reclamante; b.- El cargo o función que realiza en la empresa, y las características técnicas esenciales de dicho cargo o función ; c.- El nombre de la persona que realizaría el mismo trabajo que el reclamante con distinta remuneración; y d.- Los argumentos que estime necesario aportar el reclamante para justificar que se ha infringido el principio. Recibido el reclamo, el departamento de personal dejará constancia en el documento de la fecha de recepción y deberá darle respuesta en un plazo no mayor a treinta días contados desde dicha fecha. En la respuesta la empresa, en caso de denegar el reclamo indicará las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, o en el hecho de no ser iguales los cargos o funciones. Por el contrario, en caso de aceptarlo se emitirán conjuntamente con la respuesta los anexos de contratos correspondientes en donde consten los ajustes necesarios para cumplir el principio de igualdad referido.

Los cargos existentes en la Universidad y sus características técnicas esenciales se indican en anexo de este reglamento, que forma parte integrante del mismo.

TITULO XV

OBLIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD Y DE SUS DEPENDIENTES DE GARANTIZAR EL RESPETO A LAS GARANTÍAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 26 º: De acuerdo al inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Del mismo modo, el artículo 2º, inciso 2º, parte primera del Código del Trabajo, dispone: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona." Asimismo el art. 153 del Código del Trabajo señala que en el Reglamento Interno "Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores"; y finalmente, el artículo 154, inciso final del Código del Trabajo, indica que las obligaciones y prohibiciones que se establecen en el Reglamento Interno de la empresa, y, en general, toda medida de control, "sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador."

ARTICULO 27 º La Universidad reconoce que los derechos fundamentales de los trabajadores tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad de los trabajadores a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado arbitrariamente.



- ARTICULO 28 °** El trabajador tiene, entre otros los siguientes derechos fundamentales, que pudieren vulnerarse por el empleador por aplicación de las normas laborales:
1. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, y estos no pueden vulnerarse como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
 2. El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;
 3. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;
 4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público;
 5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades.
 6. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo.
 7. La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.
- ARTICULO 29 °** Se entenderá que los derechos y garantías a que se refiere el artículo anterior resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Del mismo modo se entenderá que limita los derechos fundamentales las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales de estos.
- ARTICULO 30 °** Con todo, a su vez, los derechos fundamentales de los trabajadores habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, respecto de la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empleador, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial.
- ARTICULO 31 °** El empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el "principio de necesidad", según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el "principio de proporcionalidad en sentido estricto", a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.
- ARTICULO 32 °** Todo trabajador que considere que sus derechos fundamentales están siendo vulnerados por el actuar de alguna jefatura de la Universidad, que tenga facultades para representar al empleador, podrá acudir directamente al departamento de personal a exponer su reclamo por escrito, indicando el actuar concreto que en su concepto resultaría vulneratorio de sus derechos. El departamento de personal iniciará una investigación interna y dentro del plazo razonable que tendrá un máximo de treinta días desde iniciada la investigación comunicará al trabajador sus resultados y, en su caso, las medidas destinadas a poner fin al acto vulneratorio o la conclusión de que dichos actos no se están cometiendo o la justificación, de existir una norma laboral, que amerite la limitación del derecho fundamental, de estarse obrando dentro de los límites legales. En todo caso el trabajador conservará siempre su derecho de acudir a las instancias administrativas o judiciales competentes a fin de denunciar la infracción a los derechos fundamentales de la que estaría siendo objeto.
- ARTICULO 33 °** La Universidad reconoce y respeta los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores, tanto aquellos que laboran bajo su dependencia directa, como de aquellos que lo hacen en calidad de contratistas o subcontratistas. En tal sentido, el completo y cabal respeto de su calidad de personas y ciudadanos, es un principio fundamental que dirige el actuar de la Universidad. En especial, la Universidad incorpora dentro de sus políticas corporativas la prohibición expresa de incurrir, sean sus mandos medios o jefaturas superiores, o sus trabajadores en general, en cualquier acto de discriminación entendido como las exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular



o alterar la igualdad de oportunidades, de trato o de convivencia en el empleo y la ocupación. En consecuencia, el ejercicio de las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a la Universidad en su calidad de empleador, se ejercerá permanentemente tomando en consideración los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores.

TITULO XVI DE

LAS SILLAS

ARTICULO 34º: En las secciones de la Universidad en las cuales las funciones lo permitan existirán sillas o asientos a disposición de los trabajadores. Este derecho corresponderá ejercerlo a todos los trabajadores que se desempeñen en dichas funciones, a condición de que la labor lo permita.

TITULO XVII

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 35º: El término de Contrato de Trabajo se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo.

TITULO XVIII

SANCIONES Y MULTAS

ARTICULO 36º: Las infracciones a las disposiciones del presente Reglamento Interno serán sancionadas, según su gravedad, en la forma que la ley lo determina. Esto es, amonestación verbal, escrita o multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor. Esto sin perjuicio de que la trasgresión al reglamento, a su vez, constituya una causal de término del contrato de trabajo, caso en el cual la Universidad conserva su facultad de aplicarla.

Las transgresiones al presente reglamento se comunicarán por cualquier interesado a su jefatura directa, quienes a su vez remitirán los antecedentes a la Dirección de Recursos Humanos, para que aquella determine iniciar una investigación para determinar los responsables o aplicar, si los antecedentes están lo suficientemente claros, la sanción que corresponda. En la investigación que se realice se oirá siempre al afectado.



LIBRO II

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

Objetivo

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 Universidad y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en ella.

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 el reglamento sobre prevención de riesgos Decreto N° 40 del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social de fecha 11 de febrero de 1969. El artículo 67 ya mencionado establece: "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 Párrafo I del título III del Libro I del Código Del Trabajo".

La Universidad hace un llamado a sus trabajadores para que presten su colaboración con las normas del presente reglamento y con las normas de prevención contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES CONTROL DE SALUD

ARTICULO 1º: Todo trabajador antes de ser contratado por la Universidad, podrá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional o podrá exigirle la Universidad al postulante presentar un certificado médico que acredite su aptitud.

ARTICULO 2º: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual y otras similares.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION DE ACCIDENTES.

ARTICULO 3º: Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Departamento de Prevención de riesgos practicará una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron y enviará un informe escrito en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente, al Comité Paritario. Estos a su vez, podrán remitirlo al Organismo Administrador. Copia de dicho informe, se remitirá a la Dirección de Recursos Humanos.

En caso de producirse un accidente con lesiones, se deberá dar aviso inmediato a los paramédicos de la universidad para que proceda a dar los primeros auxilios o en su efecto el funcionario que cuente con la capacitación necesaria para prestar los primeros auxilios hasta que la paramédico llegue al lugar del accidente.

Todo accidente del trabajo, deberá ser denunciado al Organismo Administrador de Seguro, inmediatamente de producido éste. En la denuncia deberá indicarse en forma precisa las circunstancias en que ocurrió el accidente.

Estarán obligados a hacer la denuncia al Organismo Administrador la Universidad y, en subsidio de ésta, el accidentado o enfermo o su causa - habientes o el médico - que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Asimismo, la denuncia podrá ser hecha por cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos.



DEL COMITE PARITARIO

ARTICULO 4º: Existirán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, que sean necesarios de acuerdo a la ley, compuesto por tres representantes de la Universidad y tres representantes de los trabajadores, los que se regirán por las disposiciones del Decreto Supremo N° 54 del 21 de Febrero de 1969.

ARTICULO 5º: En todo caso la Universidad otorgará las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se organizará de acuerdo al señalado Decreto Supremo.

INSTRUCCIONES BASICAS DE PREVENCION DE RIESGOS.

ARTICULO 6º: La instrucción básica se hará al ingreso del trabajador a la Universidad y a través del Comité Paritario. A falta de este deberá la universidad proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

RESPONSABILIDAD DE NIVELES EJECUTIVOS INTERMEDIOS.

ARTICULO 7º: Los Jefes Directos serán directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION.

ARTICULO 8º: La Universidad suministrará los elementos de protección que el trabajador deba utilizar en sus funciones. Estos elementos de protección serán los determinados por el Departamento de Prevención de Riesgos, por el Comité Paritario o por el organismo administrador del seguro. Los elementos de protección deberán cumplir con Los elementos de protección y seguridad se suministrarán al trabajador antes de comenzar sus labores o desde el momento en que los organismos antes señalados determinen su necesidad. Los aparatos, equipos y elementos de protección personal contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se utilicen o comercialicen en el país, sean ellos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos, según su naturaleza.

TITULO II

DE LAS OBLIGACIONES

ARTICULO 9º: Los trabajadores de la Universidad deberán cumplir las siguientes obligaciones:

1. 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
2. El trabajador deberá cuidar adecuadamente, 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 Reglamentos
3. El trabajador deberá usar el equipo de protección que proporcione la Universidad cuando el desempeño de sus labores así lo exija. Será obligación del trabajador dar cuenta en el acto a su jefe directo cuando no sepa usar el equipo o elemento de protección.
Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de la Universidad, por lo tanto, no pueden ser enajenados, canjeados o sacados fuera del recinto de la misma, salvo que el trabajo así lo requiera;
Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a devolver los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, determinada por autoridad competente, el valor de la reposición del elemento será de cargo del trabajador. Todo trabajador deberá informar en el acto al Jefe inmediato si su equipo de protección ha sido cambiado, substraído, extraviado o se ha deteriorado, solicitando su reposición.
4. 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. Deberán asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, esto para evitar accidentes o que se lesione cualquiera que transite a su alrededor.
5. El trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar la alarma avisando al Jefe Directo o a cualquier superior o compañero de labores que se encuentre cerca y de inmediato ubicar el extintor de incendio adecuado y usarlo según las instrucciones que haya recibido y siempre que ello no ponga en peligro su integridad física.
 6. Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinarias, herramientas e instalaciones en general; Las maquinarias y equipos del tipo que sean deberán ser manejadas con los elementos de protección requeridos, con el propósito de evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo.
 7. Todo trabajador que sufra un accidente, dentro o fuera de los establecimientos de la universidad, por leve o sin importancia que el parezca, debe dar cuenta en el acto a su Jefe Directo; Asimismo 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 Directo, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.
 8. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la universidad. Deberá avisar a su Jefe Directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera
 9. El trabajador deberá informar a su Jefe Directo, acerca de las anomalías que detecte o de cualquier defecto que note en sus elementos de trabajo, o que observe en las instalaciones, previniendo las situaciones peligrosas. Deberá además usar las herramientas manuales sólo para el uso que fueron diseñadas
 10. Todo trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que emita el Comité Paritario de la Universidad para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la Universidad.
 11. El personal que la Universidad determine deberá participar en cursos de prevención de riesgos cuando ésta así lo requiera
 12. Todo trabajador que deba realizar labores de carga y descarga manual lo hará observando las disposiciones legales, esto es utilizando los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, el trabajador no podrá operar con cargas superiores a 50 kilogramos, ello con excepción de las mujeres embarazadas, las cuales no podrán manipular cargas manuales y los mujeres no embarazadas y menores, cuyo límite de carga manual es de 20 kilogramos.
 13. Se reitera que están obligados a participar en prevención de riesgos los jefes, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables, de acuerdo a lo previsto en el artículo 7º precedente.
 14. Debido a la naturaleza de trabajar con energía eléctrica, todo trabajador debe usar el equipo de seguridad adecuado y emplear por lo menos las siguientes prácticas de seguridad: A.- Solamente las personas autorizadas podrán reparar, desarmar, abrir motores eléctricos o adecuar instalaciones eléctricas. B.-. Queda estrictamente prohibido efectuar trabajos sin estar autorizado por la Universidad. C.- Al efectuar reparaciones deberá desconectarse cualquier circuito antes de trabajar sobre el mismo, dejando la debida señalización.

TITULO III

DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 10º: Queda prohibido a todos los trabajadores:

1. Ingresar a sus lugares de trabajo a laborar en estado de intemperancia.
2. El ingreso de drogas y de bebidas alcohólicas a los recintos de la Universidad ingerirlas u ofrecerlas a terceros
3. Retirar, apropiarse, o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Universidad.
4. Romper, rayar, destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la higiene o seguridad industrial.
5. Operar equipos o computadoras sin los conocimientos necesarios para hacerlo o sin autorización de su jefe directo



6. Ingerir alimentos, fumar o encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos. El trabajador sólo podrá ingerir alimentos o fumar en los lugares especialmente habilitados para ello
7. Desobedecer las instrucciones que reciba respecto a la Prevención de Riesgos, callar respecto de imprudencias temerarias cometidas por terceros que hagan peligrar la integridad personal de los trabajadores o los bienes de la Universidad;
8. Almacenar en los casilleros que le proporcione la Universidad desperdicios, restos de comida, elementos impregnados de grasa o aceite, y demás similares, debiendo mantener dichos casilleros permanentemente aseados.
9. Las siguientes conductas serán consideradas faltas graves que constituirán negligencia inexcusable:
 - a) Lanzar objetos cualquiera sea su naturaleza, dentro del recinto de los establecimientos de la Universidad, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna
 - b) Dejar en equilibrio inestable o insuficientemente asegurado cualquier objeto o elemento de trabajo
 - c) Dejar en el suelo o superficies de trabajo vidrios, clavos o cualquier objeto sobresaliente que pueda causar lesiones a otras personas.
 - d) Realizar trabajos en altura sin estar debidamente sujetos por un cinturón y cola de seguridad.
 - e) Dejar aberturas en el piso o en maquinarias, sin la protección adecuada;
 - f) Usar líquidos inflamables como gasolina y parafina para limpiar equipos o computadores
 - g) Obligar a un trabajador a efectuar un trabajo cuando exista peligro evidente de accidente
 - h) Correr en las escalas de los distintos recintos de la Universidad.
 - i) Tratarse por propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente
 - j) Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de las heridas de un accidentado.
 - k) Efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlas: Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos, o herramientas; sacar, modificar, o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación extracción, calefacción, desagües, y otros que existan en la universidad.
 - l) Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas o equipos que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas, tales como montacargas, pescantes, ganchos de grúas, camiones de transportes de carga, pisaderas de vehículos, tractores, acoplados, vehículos/maquinarias de terceros y otros similares.
 - m) Lanzar objetos de cualquier naturaleza que sean, dentro del recinto de la Universidad, aunque estos no sean dirigidos a persona alguna.
 - n) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardiaca o hernias; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante (ambiente con polvo de sílice padeciendo silicosis, con ambiente ruidoso padeciendo una sordera profesional, etc.); o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
 - o) Botar basura dentro del recinto de la Universidad o infringir disposiciones sobre aseo o higiene que se impartan.
 - p) Ocupar espacios bajo, sobre y frente a extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendio y manipular en forma indebida los equipos contra incendio y robo.
 - q) Aplicarse o aplicar a otros medicamentos o tratamientos sin prescripción autorizada, en caso de haber sufrido alguna lesión. Cualquier tratamiento de primeros auxilios deberá hacerlo quien esté debidamente autorizado o capacitado.



TITULO IV

DE LAS SANCIONES

ARTICULO 11º: El trabajador que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del Comité Paritario, u Organismo Administrador, será sancionado con multa de hasta el 25% de su remuneración diaria. Corresponderá a la Universidad fijar el monto de la multa dentro del límite señalado, para lo cual se tendrá en cuenta la gravedad de la infracción.

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

ARTICULO 12º: Cuando el trabajador le sea aplicable la multa contemplada en el artículo 67 de la ley 16.744, por no utilizar los elementos de protección, podrá reclamar de su aplicación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo, ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

TITULO V

PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley N° 16.744 y D.S.101)

ARTICULO 13º: De acuerdo al mandato efectuado por el artículo 16 del Decreto N° 40 de 1969, se reproducen los siguientes artículos, de la ley N° 16.744 y del Decreto Supremo N° 101 en el entendido de que las referencias hechas al Servicio Nacional de Salud deben entenderse hechas a los Servicios de Salud o al Fondo Nacional de Salud:

"Artículo 76 Ley 16.744": "La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajador 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 Nacional de Salud.

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

ARTICULO 14º: Artículo 77 Ley N° 16.744:

"Los afiliados o sus derecho - habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieren 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 plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

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

ARTÍCULO 15º: Artículo 77 bis, ley N° 16.744:

"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 previsual 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 previsual 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 hubiera sometido a los exámenes que disponga dicho organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% del 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 hubiera solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual 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."

ARTICULO 16º: Artículo 78 Ley 16.744: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a. Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b. Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores;
- c. Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d. Un abogado.

Los miembros de esta comisión serán designados por el Presidente de la República en la forma que determine el Reglamento.

El mismo Reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social."

ARTÍCULO 17º: Artículo 71 DS 101: En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la



- empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
 - e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
 - f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
 - g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

ARTICULO 18º: Artículo 72 D. S. Nº 101 Artículo 72.- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento

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



ARTICULO 19º: Artículo 73 D.S. Nº 101: Artículo 73.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

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

ARTICULO 20º: Artículo 74 D.S. Nº 101: Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -"Base de Datos Ley Nº 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley Nº 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

ARTICULO 21º: Artículo 75 D.S. Nº 101: Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "Alta Médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan. Se entenderá por "Alta Médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

ARTICULO 22º: Artículo 76 D.S. Nº 101: El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c. Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.



- d. Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f. Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato, que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- h. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j. En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k. De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.

ARTICULO 23º: Artículo 76 BIS D.S. Nº 101: "Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado. Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad.

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

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

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

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

ARTICULO 24º: Artículo 77 D.S. Nº 101: La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



- ARTICULO 25º:** Artículo 78 D.S. Nº 101: La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.
- ARTICULO 26º:** Artículo 79 D.S. Nº 101 : La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.
- ARTICULO 27º:** Artículo 80 D.S. Nº 101: " Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito, ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes. Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo.
- ARTICULO 28º:** Artículo 81 D.S. Nº 101: " El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos"
- ARTICULO 29º:** Artículo 90 D.S. Nº 101: " La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:
- a) en virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la ley 6.395; y
 - b) por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79º. La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.
- ARTICULO 30º:** Artículo 91 D.S. Nº 101: El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77º 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 Comere. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.
- ARTICULO 31º:** Artículo 92 D.S. Nº 101: La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver. Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva empresa con administración delegada.
- ARTICULO 32º:** Artículo 93 D.S. Nº 101: Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

TITULO VI DEL DERECHO DE SABER

D.S. Nº 40

- ARTICULO 33º:** El empleador deberá informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Informará especialmente acerca de los elementos productos y sustancias que deben utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y color),



sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

ARTICULO 34º: La obligación de informar debe ser cumplida por el empleador al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, y se hará a través de Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de este en la forma que estime mas conveniente y adecuada.

ARTICULO 35º: empleador deberá mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo.

RIESGOS RELEVANTES

Riegos Generales	Consecuencias	Medidas Preventivas
Atropello de vehículos en movimiento	Muerte, invalidez, perdida de un miembro, fractura múltiples	Velocidad de desplazamiento no superior a 10K/h para todos los vehículos que circulen dentro de los establecimientos de la Universidad Los peatones transitar por las zonas demarcadas y con seguridad.
Intoxicación por sustancias tóxicas	Edema Pulmonar, shock anafiláctico, perdida de conciencia, ardor o picazón en ojos-piel	Para el control de los riesgos, en la actividad de manejo de elementos químicos es fundamental que los supervisores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan.
Caídas del mismo y distinto nivel.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito. Al bajar por una escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos. Utilizar calzado apropiado. Cuando se vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse. No utilice superficie irregulares para subir o como plataforma base para realizar un trabajo en altura. Mantenga ordenado y aseado el lugar de trabajo. Mantenga los pallet ordenados. Cuando trabaje en altura utilice los cinturones o arnés de seguridad.

RIESGOS GENERALES	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Atrapamiento en máquinas o equipos	Amputaciones,	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando retire las protecciones para tareas de Mantenición y/o aseo colóquela en su lugar cuando termine su actividad. - Nunca ingrese parte de su cuerpo al interior de máquinas que se encuentren en movimiento. - No modifique las protecciones - Desconecte la máquina u equipo antes de intervenir.

<p>radiación ultravioleta o exposición prolongada a radiación solar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - quemaduras de piel (eritema), - foto alergias o inflamación dolorosa de la córnea. - envejecimiento de la piel, - riesgo de contraer cáncer o catarata, - agravamiento de enfermedades preexistentes en la piel y - aumento de infecciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Use el bloqueador solar adecuado para el tipo de piel (factor 30 o más). - Aplique bloqueador 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo. - Procure que se disponga bloqueador solar en dispensadores para facilitar el uso colectivo de éste y favorecer la repetición de las aplicaciones. - Proteja con ropa especialmente los brazos, el cuello y la cara. Es recomendable usar manga larga, casco o gorra de ala ancha en todo el contorno y lentes de sol. - Evite exposiciones directas al sol sin protección solar entre las 11.00 y las 16.00 y sepa que el daño máximo es entre 12.00 y 14.00. - Beba agua u otros líquidos no alcohólicos permanentemente. - Mantenga una dieta rica en frutas y verduras por su contenido en antioxidantes. - Si fuese posible, procure que las faenas se aplacen hacia horarios con menos radiación solar. - Procure que se habiliten "mallas raschel" u otro tipo de sombrillas en los puestos de trabajos fijos o con desplazamientos cercanos.
<p>Proyección de partículas, gases y vapores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cuerpos extraños - Conjuntivitis - Erosiones - Quemaduras 	<p>En las actividades que exista riesgo de proyección de partículas (esmerilado, soldadura, corte con sierra circular, etc), los supervisores y trabajadores deberán asegurarse que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y que estas permanezcan en su lugar y en óptimas condiciones.</p> <p>A su vez, los trabajadores, deberán utilizar en forma permanente equipos protectores visuales y faciales que indiquen la supervisión, tales como gafas, lentes con vidrios endurecidos y protección lateral, caretas, protector facial, etc.</p>
<p>Exposición a temperaturas extremas</p>	<p>Quemaduras</p>	<p>Utilice guantes de cuero o descarné cuando manipule materiales a temperatura. Planifique el trabajo</p>
<p>Riesgos eléctricos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cortocircuito - Incendio - Shock nervioso - Paro respiratorio - Heridas cortantes y contusas - Muerte 	<ul style="list-style-type: none"> - No se deben recargar sobrecargado los enchufes eléctricos - Se deben proteger todos los sistemas (conexiones que estén al descubierto). - Mantener en condiciones óptimas los sistemas eléctricos (enchufes, interruptores, cables, etc.) - No tirar los cables eléctricos. - No operar sistema de tablero eléctrico, sin previa autorización. - No intervenir tableros eléctricos que tengan tarjetas de peligro dispuestas. - Toda nueva instalación eléctrica y su control debe ser hecha por personal especializado y autorizado para ello. - No usar triples o ladrones de corriente. - Mantener interruptores, enchufes y equipos eléctricos en buen estado y con conexión a

		<p>tierra.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No reforzar fusibles. - No efectuar conexiones fraudulentas.
Exposición a ruido sobre 85 decibeles	Disminución de la capacidad auditiva	En aquellos lugares o tareas, donde no ha sido posible eliminar o controlar el riesgo, los trabajadores deben utilizar protectores auditivos.
Riesgos de contaminación por alimentos	Enfermedades infectocontagiosas Intoxicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Aseo e higiene personal meticuloso
Fatiga musculares por posturas inadecuadas o métodos de trabajo incorrectos.	Disminución de capacidad física, Cansancio,	<ul style="list-style-type: none"> - Sentado deje caer los brazos, inspire profundo por la nariz y elimine suavemente por la boca. - Durante algunos segundos, sentado, separe las piernas, inspire profundo y deje caer la cabeza y brazos, de manera de que estos cuelguen. - Acerque el mentón al pecho e inspirando lleve la cabeza atrás, descanse 3 segundos, bote el aire y vuelva a la posición inicial. - Estando de pié, con las manos en la cintura, efectúe rotación de los hombros hacia atrás y hacia delante. - Estando sentado, deje caer los brazos, con manos abiertas, mueva manos y antebrazos libremente.
Incendios y explosiones	Daños a las personas Asfixia Schok nervioso Destrucción de equipos y materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Se encuentra prohibido FUMAR dentro de la universidad. Sólo podrá fumarse en lugares habilitados y señalizados especialmente para tal efecto. - Se debe mantener libres de objetos o elementos los pasillos de circulación. - Todos los equipos contra incendio deben estar en buen estado de conservación, operables y libres de obstáculos. - Trabajos de soldadura deben ser autorizados y controlados de acuerdo al procedimiento de corte y soldadura esporádico.
Manejo de materiales	<ul style="list-style-type: none"> - Lesiones por sobreesfuerzo (lumbago). - Lesiones columna vertebral. - Distensiones musculares. - Heridas - Fracturas 	<ul style="list-style-type: none"> - Para el control de riesgos, en la actividad de manejo de materiales, es fundamental que los jefes de unidades, Directores y trabajadores conozcan las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. - Al levantar materiales el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Si es necesario se deberán complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - No sobrestimar la capacidad física. - Solicitar ayuda si es necesario. - Uso de carros manuales y/o vehículos. - El método correcto de levantamiento manual de materiales consiste: <ul style="list-style-type: none"> - Utilización total de los músculos. - Utilización de la fuerza propia el cuerpo. - Posición correcta de los pies (uno al lado, el otro detrás del objeto a levantar). - Espalda recta. - Barbilla adentro. - Sujeción firme de la carga (agarre palmar). - Codo y brazos pegados al cuerpo.

		<ul style="list-style-type: none"> - Mantener el peso del cuerpo directamente sobre los pies. - Se deberán utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (guantes, calzado de seguridad, etc.). - Se deberá estar bien informado de la capacidad de la yegua, tecla u horquilla que se maneje, leer el rótulo de las características que tenga cada aparato. - No recargar las yeguas, tecles, horquillas o carros transportadores sobre su capacidad normal, cuidando de no obstaculizar la visión. - No usar cordeles o eslingas defectuosas, tener cuidado al quitar la eslinga de materiales apilados, pueden derrumbarse. - No ponerse debajo de la carga elevada. - No poner dedos o manos entre la amarra o eslinga que sujeta la carga.
Uso inadecuado de Escaleras y Escaleras.	<p>Caidas Esguinces. Heridas. Fracturas. Contusiones. Lesiones múltiples. Incapacidades. Muerte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar correr dentro del establecimiento y por las escaleras de tránsito - Al bajar por una escalera se deberá utilizar el respectivo pasamanos. - Utilizar calzado con planta de goma para uso de escalas. - Cuando se vaya a utilizar una escalera tijeras, cerciorarse de que esté completamente extendida antes de subirse. - Las escalas no deben pintarse, cuando más barnizarse de color natural y deberán mantenerse libres de grasas o aceites para evitar accidentes. - Al subir y bajar escalas utilizar los 3 punto de apoyo (2 manos 1 pie o 2 pies 1 mano)
Golpeado por objetos que se encuentren en altura.	<p>Traumatismo craneano Fracturas Contusiones Heridas al cuero cabelludo Heridas a los pies</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En áreas donde haya elementos almacenados en altura, deberá utilizarse el elemento de protección personal adecuado, dependiendo del objeto a manipular. - Se utilizarán las escalas adecuadas tomando la precaución de evitar que caigan objetos sobre las personas que circulan por los alrededores (bodegas especialmente). - Efectuar un almacenamiento adecuado.
Líquidos o alimentos derramados	<p>Resbalones Caídas Torceduras Golpes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza inmediata de la sustancia derramada. - Señalización clara del área afectada
Electrocución	<p>Quemaduras de diversos grados Paros cardiorespiratorios Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usar procedimientos de trabajo estandarizados. - Instalar las puestas o equipos a tierra - Usar equipos y artefactos eléctricos en buen estado y con conexión a tierra - Usar cables con buena aislación - Usar enchufes en buen estado

RIESGOS LABORATORIOS Y HOSPITAL CLINICO VETERINARIA	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Corte o punción: Su causa es por el quiebre de material de vidrio (vasos, pipetas, probetas, porta objetos, etc.), ya sea en la manipulación o lavado del material, además la manipulación de bisturís y micrótomos.	Lesiones leves a graves	Manipular en forma cuidadosa el material de vidrio instrumental y equipamiento, de Acuerdo al procedimiento establecido. Utilizar guantes quirúrgicos y retirar el material de los contenedores plásticos con precaución, ya que existe una alta probabilidad de encontrar material cortante y contaminado. En la recopilación de pipetas tipo Pasteur, se debe asegurar que las puntas estén boca abajo. Ubique en cajas para su disposición final el material corto punzante utilizado.
Quemaduras: Por el uso de mecheros, calentamiento de soluciones o materiales y por ácidos o álcalis fuertes, también por la ingestión de líquidos corrosivos.	Lesiones leves a graves.	Sólo personal autorizado deberá manipular mecheros de acuerdo procedimiento establecido Usar pelo corto o amarrado, ropas sueltas. Uso obligatorio de guantes, antiparras y ropa protectora. Prohibido consumir alimentos en el lugar Identifique los riesgos de cada sustancia en la hoja de dato de seguridad correspondiente.
Inhalación: Exposición a vapores y gases irritantes o tóxicos de los reactivos, particularmente solventes orgánicos y ácidos fuertes	Lesiones leves a graves.	Manipulación de reactivos fuertes en interior de campanas, de lo contrario, la utilización de protectores respiratorios, con filtros para gases ácidos y vapores orgánicos y en zonas ventiladas.
Contaminación biológica: En la sección de tecnología médica, aún cuando en general se trabaja con microorganismos de baja peligrosidad, existe la posibilidad de contaminación con hongos, bacterias, parásitos y virus.	Lesiones graves	Utilización de equipo de protección personal, guantes, antiparras y protección de heridas o cortes en la piel. Aquella ropa contaminada debe ser depositada en bolsas y luego ser lavada y esterilizadas sin ser mezclada con otras ropas. Uso de pecheras plásticas desechables Aseo prolijo y desinfección de las instalaciones
Derrames: Derrame de reactivos, particularmente solventes orgánicos o ácidos fuertes.	Lesiones graves	-Solo el personal autorizado podrá manipular los solventes orgánicos y ácidos fuertes -En caso de derrame se debe ventilar abriendo ventanas y puertas, utilizar equipos de protección personal para el control, utilizando para la contención de ácidos débiles con aserrín y arena para ácidos fuertes, para la limpieza y secado, disolver con agua y procedimiento de acuerdo a las fichas de seguridad.
Caídas: Las caídas se pueden ver agravadas si la persona afectada esta llevando algún tipo de reactivo o material que pueda ser derramado.	Lesiones leves a graves	-Utilización de zapatos con suela de goma -Prohibido correr -Manipule los contenedores con manos secas. -Mantenga los pisos secos en el área de trabajo.
Intoxicación: El uso inapropiado de pipeta y Propipeta puede producir quemaduras o intoxicación por ingestión de líquidos corrosivos o tóxicos, además sustancias químicas que producen daño celular, intoxicación y cáncer.	Lesiones graves.	Nunca succionar directamente con la boca, sólo use la Propipeta.
Incendios y/o explosiones de gas: La posibilidad de un escape de gas por una válvula abierta o una	Lesiones graves	-Al sentir olor a gas, no encienda llamas y luces, abra puertas, ventanas y proceda a cortar válvula principal de gas, no permanezca en el interior de

<p>manguera rota es evidente, utilización de gases y líquidos inflamables.</p>		<p>recinto y notifique a sección mantenimiento. -Nunca debe manipular líquidos inflamables cerca de fuentes de calor. Mantenga cilindros de gases inflamables cerrados. -No recargue los sistemas eléctricos</p>
<p>Electrocución: Por el uso de equipos eléctricos</p>	<p>Lesiones graves</p>	<p>-No manipular equipos con manos húmedas, no intervenir ningún equipo, instrumental y tableros eléctricos sin la debida autorización, cualquier desperfecto deberá informarse a su jefe directo -En el uso de extensiones eléctricas, estas deberán estar en excelentes condiciones de uso, en toda su extensión</p>
<p>Zoonosis: Debido al trabaja con cadáveres que han sido previamente examinados</p>	<p>Lesiones graves</p>	<p>-Uso obligatorio de guantes tipo quirúrgico, en el caso de manipular animales grandes debe utiliza un guantes de nitrilo, utilización de botas de goma, buzo de trabajo y gorro. -En al manipulación de los cadáveres debe siempre seguir las instrucciones del medico veterinario responsable del caso. -La disposición final de los residuos orgánicos debe ser manejada bajo expresas instrucciones del un medico veterinario</p>
<p>Lumbagos: Se debe al manejo manual de materiales, a la posición que debe adoptar diariamente y movimientos bruscos e incorrectos para alcanzar, levantar o desplazar algún objeto y animal.</p>	<p>Lesiones leves</p>	<p>-Utilización de todos los músculos de las piernas. -Utilización del propio peso del cuerpo para iniciar un movimiento horizontal -Posición correcta de los pies. -Espalda recta -Meter la barbilla. -Agarre palmar -Brazos pegados al cuerpo. -Empleo del peso del cuerpo. Nota: Si al no poder levantar o trasladar un animal o carga, debe solicitar ayuda y/o utilizar sistemas mecanizados.</p>
<p>RIESGOS: Mordeduras y rasguños de animales de diversas especies, coces y embestidas de animales. A) Animales mayores: Pisotones, patadas, mordiscos, cabezazos, cornadas, coces, zoonosis (enfermedades transmisibles al hombre).</p>	<p>Lesiones leves a graves.</p>	<p>-No utilice ropas de color blanco, ya que los caballos se asustan, lo ideal es usar ropas de color verde. -No debe acercare un animal que no este autorizado -Nunca acercarse de sorpresa, ubique su cabeza fuera del alcance de cualquier movimiento que el animal haga. -Al entrar en contacto con el animal debe ser franco y muy perceptible. -Nunca ubicarse de tras del caballo, sin antes hacer notar su presencia mediante un contacto visual entre el animal y el clínico Retirar herraje de los caballos al ingreso al hospital Para mayor seguridad utilizar métodos de contención, introducir al animal en un brete y colocar aparatos especiales como arneses,</p>

<p>B) Animales menores: Rasguños, mordidas, coces, zoonosis (enfermedades transmisibles al hombre).</p>	<p>Lesiones leves.</p>	<p>cabezadas y axiales y para animales vacunos mochetas.</p> <p>Los animales que ingresan al hospital con posibles síntomas de zoonosis, se dejarán en aislamiento y si están nerviosos descartar rabia, ello lo efectuará el médico veterinario a cargo del animal. Colocar bozales y aparatos para evitar rasguños y mordeduras, uso de protectores de manos</p> <p>En pre-operados debe permanecer la menor cantidad de personas posibles, no ubicarse cerca del animal y pos-operados esperar que el animal se recupere completo de la anestesia para luego ingresar a efectuar los controles necesarios.</p>
<p>Equipos de rayos X: Las radiaciones ionizantes al interactuar con el organismo, provocan diferentes alteraciones en el mismo debido a la ionización provocada en los elementos constitutivos de sus células y tejidos. Esta acción puede ser directa, produciéndose en la propia molécula irradiada, o indirecta si es producida por radicales libres generados que extienden la acción a otras moléculas. Lo que sucede normalmente es una mezcla de ambos procesos. por falla en los equipos o por falla humana.</p>	<p>Lesiones leves a graves</p>	<p>-Sólo las personas autorizadas por el Instituto de Salud Pública o Servicio de Salud, pueden operar los equipos de Rayos X. -Toda persona al ingresar a la sala de rayos deberá ser instruido por el personal encargado de imagenología sobre los riesgos y las medidas de protección. -Mientras se realicen mediciones, el personal está obligado a utilizar equipos de protección personal, como cubre tiroides, guantes de mosqueteros, delantal plomado y portar su dosímetro, de acuerdo a la normativa legal vigente. -Las embarazadas no podrán ingresar a la sala de rayos.</p>
<p>Intoxicación con gases anestésicos (muy controlado con sistemas de seguridad)</p>	<p>Lesiones leves a graves.</p>	<p>Higiene estricta evitar la exposición de mujeres embarazadas.</p> <p>1.-Halotano: Efectos de exposición de corta duración: la sustancia puede causar efectos en el sistema cardiovascular y el sistema nervioso central, la exposición a altas concentraciones puede producir la pérdida del conocimiento.</p> <p>Inhalación: confusión mental, vértigo, somnolencia, náuseas. ventilación, realice extracción localizada o protección respiratoria. aire limpio, reposo y proporcionar asistencia médica.</p> <p>Piel: provoca piel seca, aspereza, uso de guantes protectores. quitar las ropas contaminadas, aclarar y lavar la piel con agua y jabón.</p> <p>Ojos: enrojecimiento, Usar gafas ajustadas de seguridad o protección ocular combinada con la protección respiratoria, enjuagar con agua abundante durante varios minutos (quitar las lentes de contacto, si puede hacerse con facilidad) y proporcionar asistencia médica.</p> <p>2.- Isoflorano: El Isoflorano es un agente</p>

		<p>anestésico general inhalatorio y corresponde químicamente a un isómero del enflorano. Es un líquido incoloro, con olor semejante al éter, muy potente, no irritante y de rápido efecto. En general, es una sustancia química bastante estable y de poca reactividad.</p> <p>3.- Nitrógeno y Anhídrido carbónico: Gases inerte, incoloro, inodoro, se utilizan como anestésicos, desplaza el oxígeno del aire, en caso de fuga, ventilar y avisar al personal de mantenimiento, puede producir asfixia por deficiencia de oxígeno.</p> <p>4.- Oxígeno: En condiciones normales el oxígeno es un gas incoloro, inodoro e insípido; se condensa en un líquido azul claro, es un oxidante que en contacto con materiales orgánicos acelera su descomposición. Respirar un 50-100% de oxígeno a presión normal durante un periodo prolongado provoca daños en los pulmones, además en contacto con la piel produce quemaduras y con materiales orgánicos como grasas, produce incendios.</p>
Contaminación biológica: En laboratorio de necropsia se manipulan restos de animales muertos, los que pueden estar infectados con enfermedades transmisibles al hombre.	Lesiones leves a graves	<p>-Uso de equipo de protección personal, cubre cabeza, mascarillas, traje y delantal, guantes, botas e instrumental, al ingreso y salida desinfectar los pies en la pisa destinada (pediluvio)</p> <p>-El cadáver llegara directamente a la sala de necropsia sin que nadie lo manipule anteriormente solo personal calificado, solo ingresará personal autorizado</p> <p>-Para la limpieza de las instalaciones es de obligación utilizar equipos de protección personal, que contemple una tenida impermeable además de insecticidas, funguicidas y bactericidas.</p>

RIESGOS CENTRO DE INVESTIGACION QUINTAY	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Barotrauma En esta fase significan traumas causados por la presión, por un aumento de la presión exterior al descender en el medio acuático	Aplastamiento de máscara de buceo al rostro, Dolor, contusiones.	<ul style="list-style-type: none"> - Esto se evita espirando aire por la nariz al interior de la máscara de buceo, logrando igualar la presión interna con la externa. Por lo tanto, el bucear sin resfríos es de suma importancia. - En el caso que por alguna causa no sea posible compensar la presión externa por aire en las cavidades internas, se producirá un vacío relativo en el interior respecto al exterior, con consecuencias como vasodilatación sanguínea, hasta sangramientos dentro de las cavidades, ruptura del tímpano, etc.
Riesgo de aplastamiento del buzo. Por falla aguda de suministro de aire, sin válvula antirretorno. Situación grave. Compresión crítica del tórax	Lesiones graves.	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener presión externa no compensada en el pulmón.
Intoxicación de O ₂ , CO, CO ₂ , N ₂	Lesiones graves	<ul style="list-style-type: none"> - Intoxicación por O₂: Ocurre sobre 70 metros de profundidad y se expresa por excitación

		<p>psicomotora que puede llevar a la inconsciencia y convulsiones: en esa profundidad equivale a la muerte por ahogamiento (Efecto Paul Bert).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intoxicación por CO: Por aire contaminado en la fuente de suministro, causa cefalea y puede llegar a la pérdida de conciencia, prevenible. - Intoxicación por CO₂: Dificultad en la espiración provoca retención de CO₂ con cefaleas, mareos hasta inconsciencia. Ocurre por trabajos muy pesados. - Intoxicación por N₂: También llamada narcosis por N₂ o borrachera de las profundidades, como su nombre lo indica es una pérdida de control relativo sobre el trabajo, desorientación, movimientos torpes inadecuados, que el compañero puede detectar. La narcosis se presenta desde los 40 mts. y a mayor profundidad. En todas las intoxicaciones la única manera de resolverlas es ascendiendo a tiempo, siempre y cuando el buzo esté consciente de que pueden existir estas alteraciones que se manifiestan por los síntomas descritos (cartilla del buzo)
Asfixia	Lesiones graves	<ul style="list-style-type: none"> - Falla aguda del suministro de aire (ruptura de la manguera que suministra el aire, desconexión de ésta, término del aire del cilindro); es gravísimo, puede significar la muerte del buzo. Generalmente el buzo al ascender en estas condiciones presenta un estado de pánico que le impide pensar para enfrentar la situación de la forma más racional posible, y puede ocurrirle un severo barotrauma pulmonar con aero embolismo, que explicaremos más adelante
Atrapamiento. El buzo tiene posibilidad de enredarse con redes, algas, cavernas, naufragios, etc.	Lesiones graves	<ul style="list-style-type: none"> - Planifique la profundidad y tiempo de buceo con el asistente u otro buzo. - Tener el buzo de buceo completo y en perfectas condiciones, según norma - Colocar la bandeja alfa
Hipotermia. Enfriamiento progresivo tanto en profundidad como en superficie	Lesiones graves	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar las condiciones del tiempo y estado del mar - No arriesgarse mas de lo indicado
Ahogamiento, la muerte por asfixia ocurrida tras la inmersión en agua u otro líquido, de tal forma que al estar taponadas las vías respiratorias por agua, se impide el paso de aire atmosférico y oxígeno al aparato respiratorio	Lesiones graves	

TITULO VII REGULACIÓN DE CARGA HUMANA

ARTÍCULO 36º: La universidad utilizará medios adecuados, especialmente mecánicos, para evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, la universidad a través de su Departamento de Prevención de Riesgos, con la colaboración del organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, entregará información y capacitación respecto de los métodos de trabajo que se deben utilizar para proteger la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 37º: En el evento que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

ARTÍCULO 38º: Tratándose de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.
Las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas se encuentran estrictamente prohibidas.

ARTÍCULO 39º: La universidad, en la organización de sus faenas, procurará la utilización de medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

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

ARTÍCULO 40º: El manejo o manipulación manual de carga, deberá sujetarse estrictamente al procedimiento y normas fijadas por la universidad, las que serán informadas e instruidas a los trabajadores.
Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contienen en este Reglamento Interno.

ARTÍCULO 41º: Se prohíbe recurrir a la manipulación manual de carga, en todas aquellas operaciones en que se cuente con sistemas automatizados o con ayudas mecánicas.

ARTÍCULO 42º: Las jefaturas y, en general, las líneas de mando, deberán velar por el estricto cumplimiento de estas normas. En el evento, que constaten alguna infracción o vulneración de las mismas, deberán informarlo por escrito al Departamento de Prevención de Riesgos para que se apliquen las sanciones que correspondan.

ARTÍCULO 43º: La universidad constantemente evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, de conformidad a los criterios de la normativa vigente.

ARTÍCULO 44º: En los casos, que sea necesario el manejo o manipulación manual de carga, el trabajador deberá observar las siguientes reglas para evitar riesgos durante el proceso de levantamiento manual de materiales; donde existe un método estandarizado que se basa en dos principios:

- Utilización de todos los músculos de las piernas.
- Utilización del propio peso del cuerpo para iniciar un movimiento horizontal.
- Para ello e recomienda considerar los siguientes pasos:

- Posición correcta de los pies



- Espalda recta



- Meter la barbilla
- Brazos pegados al cuerpo



- Empleo del peso del cuerpo



1° Posición correcta de los pies

Al enfrentarse a una carga que se debe levantar, lo primero es pararse frente a ella de manera correcta, es decir, los pies han de asentarse firmemente y tan cerca del objeto como sea posible.

Por regla general, lo mejor es poner un pie más adelante que el otro, ya que los pies cómodamente abiertos dan mayor estabilidad.

El pie posterior se coloca en posición de fuerza impulsora, para efectuar el levantamiento.

Para este caso se debe considerar que el trabajador esté seguro de que la carga a levantar está en relación con su capacidad física, en caso contrario deberá pedir ayuda.

Además, deberá examinar exhaustivamente el material a levantar, para cerciorarse de la forma más cómoda y firme de tomarla.

Por último, deberá examinar el piso en torno al objeto y el sector señalado como camino para el desplazamiento, para detectar irregularidades y estorbos.



2° Espalda recta

Posteriormente, se debe flexionar las piernas y agacharse junto a la carga (ponerse en cuclillas), manteniendo la espalda lo más recta posible.

La espalda recta no significa, necesariamente, verticalidad.

En este método, la espalda tiene una cierta inclinación, que parte de la cadera y mantiene sus curvaturas normales. Esta curvatura normal es lo que se conoce como "espalda recta".

Con este levantamiento a espalda recta, la columna vertebral se encuentra lo suficientemente rígida y la presión sobre las vértebras lumbares se distribuye uniformemente. Al efectuar un levantamiento con la espalda doblada, la columna vertebral forma un arco y los músculos inferiores de la espalda padecen sobre esfuerzo, al tiempo que la presión en las vértebras deja

de repartirse uniformemente. Además, al levantar carga con la espalda doblada, se produce un excesivo esfuerzo de los músculos de la espalda.

Cuando se levanta un objeto del suelo, utilizando las piernas al máximo, la espalda se mantiene recta aunque inclinada hacia delante. Con el levantamiento producido la espalda vuelve a su posición vertical al enderezar las piernas.

3° Meter la barbilla

Una vez enfrentado el material que se debe cargar, manteniendo la posición de la espalda rectilínea, se mete la barbilla hacia el pecho, con el objeto que el cuello y cabeza mantengan la línea recta de la espalda y mantengan derecha y firme la columna vertebral.

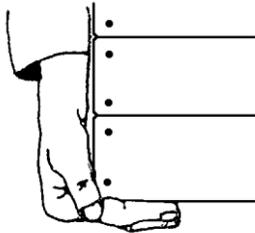
La postura de la barbilla metida ha de adoptarse inmediatamente antes del levantamiento y ha de mantenerse durante todo el movimiento.



4° Agarre palmar

En ese momento se debe tomar firmemente la carga, sujetándola con ambas manos (agarre palmar), esto porque con esta parte de la mano se puede realizar mucho mejor el esfuerzo que con los dedos, lo que provocaría una presión exagerada en los mismos y forzando ciertos músculos y tendones del brazo.

Este es el momento de considerar la calidad de las superficies, es decir, si están limpias y libres de astillas, rebabas o grasa, casi siempre es conveniente el uso de guantes, para evitar que el objeto resbale y dañe las manos.



5° Brazos pegados al cuerpo

Al levantar y manipular pesos, los brazos deben quedar cerca del cuerpo y, siempre que sea posible, en posición recta para evitar el sobre esfuerzo que al doblar codos o levantar los hombros se produciría sobre los antebrazos y pecho.



6° Empleo del peso del cuerpo

Una vez que se ha levantado el tronco y enderezado las piernas, el peso del cuerpo se debe mantener directamente sobre los pies.

Sumando la posición correcta de los pies a la flexión y extensión de las piernas, se puede aprovechar el peso del cuerpo para tirar o empujar un objeto y para iniciar el movimiento hacia delante, como si fuera a colocar un objeto en una estantería, rompiendo más fácilmente la inercia de la posición determinada.

Al levantar el objeto del suelo, el impulso dado por el pie posterior, combinado con la extensión de las piernas, hará que el cuerpo se mueva hacia delante y hacia arriba, poniéndose un desequilibrio un instante, lo que se corrige inmediatamente moviendo hacia delante la pierna atrasada, como si fuera a caminar, y llevando a cabo el levantamiento en ese momento. Este movimiento hacia delante da como resultado la transición suave en el levantamiento y el transporte.

En la postura de pie, el cuerpo erguido se sostiene sobre la planta de los pies apoyados sobre el suelo horizontal. En la postura sentada el cuerpo dispone de un apoyo suplementario. El asiento. En la postura sentada el peso del cuerpo se distribuye entre el asiento y el suelo; sobre el suelo gravita aproximadamente un 16 % del peso total.

El equilibrio óptimo de la postura, es decir, el equilibrio entre las masas corporales que descansan sobre el asiento y las que descansan sobre el suelo, se consigue con el tronco en posición vertical, los músculos horizontales, las piernas verticales y los pies horizontales descansando sobre el suelo. En esta situación se hace evidente que la altura del asiento debe ser sensible igual a la longitud de las piernas y como consecuencia los pies no descansaran sobre el suelo, debe utilizarse un reposapiés o una pequeña banqueta como complemento.

En la posición de "sentado" también debe mantenerse el tronco erguido, con los hombros hacia atrás y la columna vertebral recta, y no dejar que el cuerpo se doble hacia delante arqueando la espalda.

Por lo que se refiere al asiento, lo ideal es utilizar una silla rígida, que "sujete", con respaldo suficientemente alto sobre el que pueda apoyarse la columna vertebral, en toda su extensión, en posición vertical

En postura sentado y siempre que sea en una zona próxima al tronco, no se deberían manipular cargas de más de 10 kg, ya que la capacidad de levantamiento mientras se está sentado es menor que cuando se manejan cargas en posición de pie, debido a que no se puede utilizar la fuerza de las piernas en el levantamiento, el cuerpo no puede servir de contrapeso y por tanto la mayor parte del esfuerzo debe hacerse con los músculos más débiles de los brazos y el tronco. Se debe evitar manipular cargas a nivel del suelo o por encima del nivel de los hombros y hacer giros e inclinaciones del tronco.



ARTÍCULO 45º: No debe mantenerse durante demasiado tiempo la misma posición, ya sea ésta sentada o de pie. Hasta la mejor postura puede producir fatiga si no se permite relajar, de vez en cuando, a los músculos posturales y a la columna vertebral.

Deben realizarse pausas, cambiando la posición del cuerpo y efectuando movimientos suaves de estiramientos de los músculos.

Por lo que se refiere a la conducción de vehículos, no es aconsejable hacerlo durante más de dos horas consecutivas sin descansar.

ARTÍCULO 46º: Se debe considerar como posiciones y movimientos peligrosos para la espalda los siguientes:

- 1) No girar nunca la cintura cuando se tiene una carga entre las manos. Es preferible pivotar sobre los pies evitando el giro del tronco.
- 2) El levantamiento y transporte de cargas, empujar carretillas, contenedores, etc., deberá hacerse sin brusquedades y evitando siempre el encorvamiento de la espalda.
- 3) No levantar una carga pesada por encima de la cintura en un solo movimiento.
- 4) Controlar el levantamiento de cargas pesadas, sobre todo cuando se hace por encima de los hombros. Emplear medios mecánicos o hacerlo entre varias personas. Es necesario manejar una carga entre dos personas siempre que:



- 5) El objeto sea voluminoso, independientemente de su peso, pero dificulte la visibilidad.
- 6) Cuando una persona tenga que levantar un peso superior a 30 Kg. y su trabajo habitual no sea el de manipulación de cargas.
- 7) Cuando el objeto sea muy largo y una sola persona no pueda trasladarlo de forma estable.
- 8) En la manipulación de cargas, si es posible, utilice medios mecánicos de ayuda tales como carros, sobre todo si las cargas son pesadas o si la frecuencia con que éstas se manipulan es elevada.
- 9) Comprobar previamente el recorrido por donde se ha de transportar la carga de forma que se asegure que no existen obstáculos, desniveles, productos resbaladizos, etc., que nos puedan desequilibrar cuando vayamos cargados.
- 10) Cuando se trabaje con herramientas pesadas, se mantendrá una posición equilibrada haciendo pausas suficientes para recuperar la fuerza.
- 11) Evitar siempre el ir encorvado.
- 12) No adopte una posición distendida cuando esté sentado o conduciendo.
- 13) Es conveniente mantenerse físicamente en forma haciendo ejercicio regularmente. Caminar y nadar es muy recomendable.
- 14) Evitar en lo posible los trabajos que se realizan de forma continuada en una misma postura, alternando tareas y realizando pausas en función del esfuerzo que exija cada puesto de trabajo.
- 15) Cuando el peso y/o la estabilidad del centro de gravedad de la carga generen dudas en el trabajador, se alzarán en primer lugar un lado ya que no siempre el tamaño de la carga ofrece una idea exacta de sus características y peso real. Las cargas con el centro de gravedad descentrado se manipularán con el lado más pesado cerca del cuerpo

Título IX VIGENCIA

ARTICULO 48º: El presente reglamento tendrá una duración de un año; entendiéndose prorrogado por iguales períodos si no ha habido observaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o a falta de éste, de la universidad o de los Trabajadores.



RECEPCIÓN DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

Acuso recepción conforme al presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, establecido por la Universidad Andrés Bello

Nombre trabajador

Cedula de Identidad

Fecha de Recepción

Firma

Huella dactilar

Copia Universidad