

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Universidad Andrés Bello

Dirección General de Recursos Humanos

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.
- k) Certificados o licencias especiales emitidas por la autoridad competente, en caso de que la labor para la que se contrata los requiera, tales como Licencia de conducir, autorización SEC, autorización Seremi de Salud y otras similares.

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:

Días	Distribución	Días	Ingreso	Salida	Ingreso (sábado)	Salida (sábado)	Colación (Min.)	J. Trabajo Diaria	J. Trabajo Sábado	T. hrs. Trabajadas - Semanal
Lunes Viernes	a de 07:00 a 17:00	5	7:00	17:00	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a de 07:15 a 17:15	5	7:15	17:15	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a de 07:45 a 17:45	5	7:45	17:45	-	-	60	9	0	45
Lunes sábado	a de 08:00 A 17:00	6	8:00	17:00	8:00	13:00	60	8	5	45
Lunes Viernes	a de 08:00 a 18:00	5	8:00	18:00	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a de 08:15 A 17:10	6	8:15	17:10	8:00	13:30	60	8:55	5:30	45
Lunes Viernes	a de 08:15 a 18:15	5	8:15	18:15	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a de 08:30 a 18:30	5	8:30	18:30	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a de 08:45 a 18:45	5	8:45	18:45	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a de 09:00 a 19:00	5	9:00	19:00	-	-	60	9	0	45

Lunes Viernes	a	de 09:15 a 19:15	5	9:15	19:15	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a	de 09:30 a 19:30	5	9:30	19:30	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a	de 09:45 a 19:45	5	9:45	19:45	-	-	60	9	0	45
Lunes sábado	a	de 10:00 A 19:00	6	10:00	19:00	8:30	13:30	60	8	5	45
Lunes Viernes	a	de 10:00 a 20:00	5	10:00	20:00	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a	de 10:15 a 20:15	5	10:15	20:15	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a	de 10:45 a 20:45	5	10:45	20:45	-	-	60	9	0	45
Lunes sábado	a	de 11:00 A 20:00	6	11:00	20:00	8:30	13:30	60	8	5	45
Lunes Viernes	a	de 11:00 a 21:00	5	11:00	21:00	-	-	60	9	0	45
Lunes sábado	a	de 11:30 A 20:20	6	11:30	20:20	8:00	13:50	60	7:50	5:50	45
Lunes Viernes	a	de 11:30 a 21:30	5	11:30	21:30	-	-	60	9	0	45
Lunes Viernes	a	de 12:00 a 22:00	5	12:00	22:00	-	-	60	9	0	45
Lunes sábado	a	de 12:30 A 21:15	6	12:30	21:15	8:30	13:30	60	7:45	5	44:15:00
Lunes Viernes	a	de 13:00 a 23:00	5	13:00	23:00	-	-	60	9	0	45
Lunes sábado	a	de 13:30 A 22:00	6	13:30	22:00	8:00	15:30	60	7:30	7:30	45
Lunes sábado	a	de 14:00 A 22:00	6	14:00	22:00	8:30	13:00	30	7	4:30	42
Lunes sábado	a	de 14:00 A 22:15	6	14:00	22:15	8:30	14:30	30	7:30	6	43:30:00
Lunes sábado	a	de 14:15 A 22:30	6	14:15	22:30	8:00	16:45	60	7:15	8:45	45
Lunes sábado	a	de 14:15 A 22:45	6	14:15	22:45	8:00	15:30	60	7:30	7:30	45

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 Universidad 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.

En todo caso se deja constancia que algunos de los permisos que actualmente confiere la ley, son:

- Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 42 días antes del parto (6 semanas) y 84 días después de él (12 semanas), para hacer uso de este período de descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Empresa la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud. Posterior a este período las trabajadoras tienen derecho al denominado postnatal parental bajo el cual pueden prolongar su descanso en 12 semanas bajo el sistema de jornada completa o 18 semanas bajo el sistema de jornada parcial, cualquiera sea el caso sus empleos serán conservados durante dichos períodos, recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes. Sin perjuicio de lo anterior la trabajadora podrá traspasar hasta 6 semanas del postnatal parental al padre. Para hacer uso del postnatal parental en jornada parcial la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de 30 días de anticipación al término del período postnatal (licencia post natal), con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental en jornada completa.
- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620.
- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho a permiso por el período que indique la respectiva licencia médica. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Tendrá también derecho a este permiso la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil.
- En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. Los días de permiso no podrán ser compensados en dinero.

- Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor. Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso. Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviere la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado. El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador.
- En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.
- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, el que podrán hacer efectivo de acuerdo a alguna de las modalidades del art. 206 del Código del Trabajo vigente. En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo. Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él. Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley Nº19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la Ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores
- Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolaou, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste. El permiso deberá tomarse en las condiciones y forma que establece la ley.

La transcripción parcial de las disposiciones legales antes señaladas se hace sólo a título informativo y no pretende en caso alguno limitar o extender los derechos legales del trabajador, dado que el propósito del reglamento interno, según la normativa vigente, no es transcribir el Código del Trabajo y los derechos y obligaciones de los trabajadores, según se desprende de los contenidos mínimos que exige el artículo 154 del Código del Trabajo vigente.

**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.

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 13º: 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 sistemas de la Universidad, aun cuando ellos 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 14º: 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. De acuerdo a la ley se prohíbe fumar en los Establecimientos de educación superior, públicos y privados, salvo en sus patios o espacios al aire libre. Se entiende por espacio al aire libre el que no es cerrado o Interior; y por Espacio interior o cerrado: Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal
- 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. Participar en riñas o pependencias.
- v)** Hostigar o discriminar arbitrariamente a subordinados o compañeros de trabajo.
- w)** Portar cualquier tipo de arma en el trabajo.
- x)** Fomentar desordenes o actos de indisciplina de los trabajadores, induciéndolos a resistir ordenes o instrucciones que le imparten sus Jefes directos, o efectuar trabajos lentos o actuar en alguna u otra forma que afecte al trabajo diario.
- y)** 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.
- z)** 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.
 - aa)** 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.
 - bb)** 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.
 - cc)** Romper, rayar, retirar o destruir bienes o instalaciones de la Universidad, colocadas en sus recintos.
 - dd)** Romper, rayar, retirar o destruir comunicaciones colocadas por la Universidad en sus recintos.
 - ee)** 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.
 - ff)** Vender o prestar, su uniforme de trabajo, ropa de seguridad o elementos de seguridad entregados por la Universidad.
 - gg)** 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.
 - hh)** 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.
 - ii)** 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.
 - jj)** Se prohíbe mantener, cuidar y alimentar, al interior de las dependencias de la universidad mascotas y/o animales domésticos.

TITULO XI PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS

ARTICULO 15º: 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 16º: 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 17º: 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 18º: 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 19º: 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 20º: 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 21º: 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 22º: 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 Y SERVICIOS DE APOYO A TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

ARTICULO 23º: 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.

ARTICULO 24º: Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la Universidad.

Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la Universidad.

TITULO XIV

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

ARTICULO 25º: Todo trabajador que estime que la Universidad 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 Universidad, 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 Universidad, 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.

ARTÍCULO 26º: Se incluye el Anexo 1 en el que se especifican cargos o funciones de los trabajadores de la Universidad y sus características técnicas esenciales.

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

ARTICULO 27º: 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 el 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 Universidad, 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 28º: 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 29º: 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 Universidad en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

ARTICULO 30º: 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 31º: 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 32º: 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 33°: 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, en la que podrá tomar declaraciones a todos los involucrados, quienes tendrán la obligación de colaborar, y examinar toda la documentación y demás antecedentes que permitan esclarecer los hechos, y dentro del plazo razonable que tendrá un máximo de 15 días desde concluida la investigación, la que se extenderá por un máximo de 60 días, 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.

ARTICULO 34°: 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 35°: 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 36°: El término de Contrato de Trabajo se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo.

TITULO XVIII
**RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS EN LOS DELITOS DE LAVADO DE ACTIVOS,
FINANCIAMIENTO DEL TERRORISMO Y COHECHO**

ARTÍCULO 37°: La Ley N° 20.393 hace responsables a las personas jurídicas de los delitos señalados en la misma, siempre que su comisión fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la empresa, de los deberes de dirección y supervisión. Agrega la ley que se considerará se han cumplido los deberes de dirección y supervisión cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos.

En conclusión las personas jurídicas pueden, eventualmente, responder de los delitos de lavado de activos (artículo 27 de la Ley N° 19.913), financiamiento del terrorismo (artículo 8° de la Ley N° 18.314) y delitos de cohecho (artículos 250 y 251 bis del Código Penal).

Para no incurrir en la responsabilidad señalada el legislador dispone que la persona jurídica debe implementar y adoptar modelos de organización, administración y supervisión para prevenir delitos.

Al respecto algunas de las conductas prohibidas por los tipos penales son las siguientes:

El Artículo 27.- De la ley 19.913 indica que se castigará a el que de cualquier forma oculte o disimule el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en las disposiciones legales siguientes o bien, a sabiendas de dicho origen, oculte o disimule estos bienes:

La ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas; en la ley N° 18.314, que determina las conductas terroristas y fija su penalidad;

El artículo 10 de la ley N° 17.798, sobre control de armas (relativo a la celebración de cualquier clase de acto jurídico respecto de armas de fuego, sea cual fuere su calibre; municiones; explosivos, salvo los que excluya el Reglamento; las sustancias químicas inflamables o asfixiantes que determine el Reglamento, y las instalaciones destinadas a la fabricación, almacenamiento o depósito de estos elementos. Todo ello salvo que se cuente, en los casos en que se permita, con la autorización respectiva).

El Título XI de la ley N°18.045, sobre mercado de valores (que establece diversos delitos y entre otros castiga a: Los directores, administradores y gerentes de un emisor de valores de oferta pública, cuando efectúen declaraciones maliciosamente falsas en la respectiva escritura de emisión de valores de oferta pública, en el prospecto de inscripción, en los antecedentes acompañados a la solicitud de inscripción, en las informaciones que deban proporcionar a las Superintendencias de Valores y Seguros o de Bancos e Instituciones Financieras en su caso, o a los tenedores de valores de oferta pública o en las noticias o propaganda divulgada por ellos al mercado; Los que hicieren oferta pública de valores sin cumplir con los requisitos de inscripción en el Registro de Valores que exige la ley de mercado de valores o lo hicieren respecto de valores cuya inscripción hubiere sido suspendida o cancelada, Las personas a que se refiere el artículo 166 (directores, gerentes o administradores) que al efectuar transacciones u operaciones de valores de oferta pública, de cualquier naturaleza en el mercado de valores o en negociaciones privadas, para sí o para terceros, directa o indirectamente, usaren deliberadamente información privilegiada; El que valiéndose de información privilegiada ejecute un acto, por sí o por intermedio de otras personas, con objeto de obtener un beneficio pecuniario o evitar una pérdida, tanto para sí como para terceros, mediante cualquier tipo de operaciones o transacciones con valores de oferta pública; El que revele información privilegiada, con objeto de obtener un beneficio pecuniario o evitar una pérdida, tanto para sí como para terceros, en operaciones o transacciones con valores de oferta pública)

El Título XVII del decreto con fuerza de ley Nº 3, de 1997, del Ministerio de Hacienda, Ley General de Bancos (que en general se refiere a la obtención de créditos con antecedentes falsos); y en los Párrafos 4, 5, 6, 9 y 9 bis del Título V del Libro II del Código Penal y, en los artículos 141, 142, 366 quáter, 367, 411 bis, 411 ter, 411 quáter y 411 quinquies del Código Penal (todo ello relativo a la prevaricación, a la malversación de caudales públicos, a los fraudes y exacciones ilegales, al cohecho y al cohecho de funcionarios públicos extranjeros, al secuestro y sustracción de menores, los actos de significación sexual con menores o la facilitación de la prostitución de menores y tráfico ilícito de migrantes y trata de personas.

También se sanciona al que adquiera, posea, tenga o use bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito. Se aplicará también una pena a las conductas antes descritas si los bienes provienen de un hecho realizado en el extranjero, que sea punible en su lugar de comisión y en Chile constituya alguno de los delitos señalados en la letra a)1 precedente.

Para los efectos de la ley se entiende por bienes los objetos de cualquier clase apreciables en dinero, corporales o incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, como asimismo los documentos o instrumentos legales que acreditan la propiedad u otros derechos sobre los mismos.

Si el autor de alguna de las conductas antes descritas no ha conocido el origen de los bienes, pero ello ha ocurrido por negligencia inexcusable, también se aplicará una sanción.

Del mismo modo se sanciona por el art. 8 de la ley 18.314 al que por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2º de la ley referida; y finalmente se sanciona el cohecho de funcionario público nacional o extranjero.

Luego, es importante que el personal de la Universidad que reciba o pague dineros o activos de cualquier clase, se cerciore de la legitimidad de los dineros o activos con los cuales se hacen las operaciones hasta donde es razonable considerando la circunstancia de la operación y los intervinientes en ella.

ARTÍCULO 38º: La Universidad, en conformidad al mandato legal, ha designado un encargado de prevención; ha definido los medios y facultades del mismo; ha establecido un sistema de prevención de los delitos; y, finalmente, ha definido una supervisión y sometido el sistema de prevención de los delitos a certificación.

ARTÍCULO 39º: En conformidad a la ley el encargado de prevención, en conjunto con la Administración de la Persona Jurídica, ha establecido un sistema de prevención de los delitos para la Universidad, que contempla, entre otros:

- a) La identificación de las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos señalados en la ley 20.393.
- b) El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos indicados en el literal anterior, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los mencionados delitos.
- c) La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la entidad prevenir su utilización en los delitos señalados.
- d) La existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos.
- e) En cuanto a las sanciones son las que se indican a continuación.

ARTÍCULO 40º: En la prevención de delitos en que pueda imputarse responsabilidad a la Universidad, todo(a) trabajador(a) de la misma tiene la prohibición de participar en actividades que puedan conducir a la Universidad a verse involucrada en la comisión de un delito.

Las transgresiones menores a las obligaciones y prohibiciones señaladas en la disposición anterior, se sancionarán de acuerdo a las normas del reglamento interno, esto es, amonestación verbal, escrita o multa, que no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

Si los hechos en los que haya incurrido el (la) trabajador(a) constituyen alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo sin indemnización, de acuerdo al artículo 160 del Código del Trabajo vigente, la Universidad conserva la facultad de aplicar dicha medida.

Si las conductas, a juicio de la Universidad, configuran algún tipo penal, se dará cuenta de los antecedentes al Ministerio Público para la debida investigación y prosecución de la acción penal, sin perjuicio del derecho de la Universidad de actuar como interviniente, denunciante o querellante.

Si de los hechos analizados se detecta algún perjuicio pecuniario para la Universidad, tenga este su fundamento en una obligación contractual o extracontractual incumplida por el (la) trabajador(a), la Universidad iniciará las acciones legales que le permitan obtener el resarcimiento de los perjuicios y obtener todas las responsabilidades pecuniarias a que haya lugar de parte del (la) trabajador(a) que haya infringido dichas obligaciones.

ARTÍCULO 41º: Todo trabajador(a) que detecte o tenga la sospecha de que la Universidad está incurriendo en un acto o hecho que pueda hacerla incurrir en responsabilidad penal como persona jurídica deberá poner los antecedentes en conocimiento del encargado de prevención, de alguna de las siguientes formas:

Por correo electrónico, por medio de una carta confidencial dirigida al Encargado de Prevención de Delitos.

ARTÍCULO 42º: Finalmente, de acuerdo a la ley esta normativa interna indicada se entiende en conocimiento del (la) trabajador (a), y la dicha normativa incorporada a este reglamento interno.

CAPÍTULO XIX DEL CORREO ELECTRÓNICO Y USO DEL COMPUTADOR E INTERNET

ARTÍCULO 43º.- Se deja constancia que tanto los computadores personales proporcionados por la Universidad a sus colaboradores, así como las direcciones de correo electrónico, son de propiedad de la Universidad y para el exclusivo objeto de la prestación de los servicios contratados, por lo que se prohíbe su utilización para fines extraproductivos o no relacionados directamente con la propia producción o la prestación del servicio de que se trate.

Por otro lado, todo correo electrónico que se envíe desde una casilla de propiedad de la Universidad, podría efectuarse con copia automática a la Mesa de Servicio, por lo que el envío de correos electrónicos desde dichas casillas, **NO TENDRÁ EN NINGÚN CASO CONDICIÓN DE COMUNICACIÓN PRIVADA.** De esta forma, todos los mensajes almacenados y enviados por cualquier usuario son de propiedad de la Universidad; pues está estrictamente prohibido usar dicho correo para fines particulares, debiendo el trabajador eliminar inmediatamente de recibido un correo personal, estándole prohibido almacenarlo en los servidores o respaldos de la Universidad aun cuando se trate de computadores portátiles, teléfonos u otros dispositivos proporcionados por la Universidad. De transgredir esta prohibición, el dato guardado pasará al dominio de la Universidad.

Asimismo, tratándose de herramientas de trabajo, los computadores proporcionados por la Universidad podrán ser en cualquier momento inspeccionado por personal técnico a objeto de controlar que no se propaguen virus, Spyware ni tampoco cualquier

elemento que pueda poner en riesgo la seguridad tecnológica de la Universidad o su información. De esta forma, también se podrán hacer periódicamente copias de todos los archivos existentes en los computadores de la Universidad, por lo que se prohíbe almacenar en ellos cualquier elemento de carácter personal, archivos, fotografías, videos, etc., que no tengan relación alguna con los trabajos contratados.

En relación con esta materia, se prohíbe a todo colaborador:

Usar el Internet, incluido el mail o correo electrónico, para asuntos personales que no tenga ninguna relación con la función que desempeña o actividad de la Universidad. En especial, queda prohibido el uso o "bajada" de programas no proporcionados por la Universidad. Asimismo, se prohíbe el acceso a cuentas de correos no proporcionadas por el servidor contratado por la institución, en especial, pero no limitado, Yahoo, ICQ, Hotmail, Messenger, Gmail, etc.

Distribuir a través de los computadores, correo electrónico o cualquier vía de comunicación proporcionado por la institución, material pornográfico o que de cualquier forma atente contra la moral y las buenas costumbres.

En atención a que la información contenida en los computadores de la Universidad no tiene la condición ni calidad de privada, al poder ser copiado o revisado, conforme a lo antes expuesto, tampoco será procedente el acceso a páginas web de comunicaciones sociales, como Facebook, Twitter ni ninguna otra.

Uso de Internet

El acceso a Internet es autorizado a los usuarios en los términos expuestos a continuación.

La Universidad no tiene un control sobre la información o contenido obtenido por medio de Internet y no puede ser responsable de su contenido.

Cualquier aplicación o archivo bajado desde Internet a los servidores de la Universidad pasa a ser propiedad de ésta y solo puede ser utilizado en los términos consistentes con las licencias de propiedad intelectual establecidos.

Los siguientes accesos a Internet están prohibidos:

Acceder, bajar, cargar o distribuir material pornográfico.

Provocar daños en la propiedad de cualquier otro individuo u organización de Internet.

Invadir o abusar la privacidad de otros.

Violar derechos de autor o uso indebido de programas.

Degradar o interrumpir el rendimiento de la red.

Ningún usuario puede utilizar las facilidades de Internet para propagar deliberadamente virus, Works, troyanos o códigos de programas que produzcan algún daño a redes o equipos.

Acceder a Facebook, Twitter ni ninguna otra página de contenidos sociales.

No bajar programas no autorizados expresamente por personal técnico de la Universidad o que no cuenten con las licencias respectivas.

Políticas de Seguridad

Instalación de software

Los usuarios de los sistemas computacionales de la Universidad no podrán instalar ningún software adicional a los provistos por la Institución y que no hayan sido previamente revisados y aprobados por la administración de la Universidad.

Se recomiendan las siguientes medidas de seguridad en relación a sus claves:

No entregue su clave a nadie.

No deje que alguien observe mientras ingresa su clave.

No escriba ni despliegue su clave en su área de trabajo u otro lugar visible.

Asegúrese de apagar su equipo al terminar el día y cerrar las aplicaciones abiertas y hacer “log off” cuando abandone su puesto de trabajo por un periodo prolongado.

Terminada la relación con la Universidad, se bloqueará el acceso a mensajes electrónicos, incluyendo las posibilidades de leer, enviar, imprimir u obtener mensajes guardados en los sistemas, independientes de quien lo envíe o reciba.

CAPÍTULO XX CÁMARAS DE SEGURIDAD Y CONTROL AUDIOVISUAL

ARTÍCULO 44º: La institución podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre que dicho control no afecte o la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los colaboradores.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad, responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de la institución o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de la institución.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un colaborador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los colaboradores, tales como, comedores y salas de descanso, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad de trabajo, como los baños, casilleros, salas de vestuarios, etc.

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los colaboradores que pudieren aparecer en las mismas. En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de algún colaborador que se pueda haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al colaborador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

TÍTULO XXI SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 45º: 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 oír 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 Universidades 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 cardíaca, 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 Nº 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, sustraído, 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 Nº 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 deberá realizar las labores de carga y descarga manual 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, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.". Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.".

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.
15. Cuidar las mercaderías, materias primas, combustibles, garantizando su seguridad y conservación de acuerdo con la naturaleza de cada elemento y dar cuenta a su Jefe o Supervisor directo de los peligros o riesgos que estos impliquen.
16. 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.

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, prohibiéndose terminantemente el ingreso de drogas y de bebidas alcohólicas a los recintos de la Universidad ingerirlas u ofrecerlas a terceros
2. Retirar, apropiarse, o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la Universidad.
3. Romper, rayar, destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la higiene o seguridad industrial.
4. Operar equipos o computadoras sin los conocimientos necesarios para hacerlo o sin autorización de su jefe directo
5. 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. Del mismo modo se podrá encender fuego solo en las actividades y áreas autorizadas.
6. 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;

-
7. Manejar, activar u operar maquinaria o dispositivos que impliquen riesgos sin haber sido autorizado por la Universidad o por su jefatura.
 8. Autorizar a un subordinado a intervenir equipos sin que el trabajador tenga las competencias técnicas para hacerlo.
 9. Trabajar sin elementos de protección personal entregados por la Universidad.
 10. 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.
 11. 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/máquinarias de terceros y otros similares.
 - m) Trabajar en altura, conducir vehículos motorizados de cualquier tipo, padeciendo de vértigos, mareos o epilepsia; trabajar en faenas que exigen esfuerzo físico, padeciendo insuficiencia cardíaca o hernias; trabajar en ambientes contaminados padeciendo de una enfermedad profesional producida por ese agente contaminante; o de ejecutar trabajos o acciones similares sin estar capacitado o autorizado para ello.
 - n) Botar basura dentro del recinto de la Universidad o infringir disposiciones sobre aseo o higiene que se impartan.
 - o) Ocupar espacios bajo, sobre o frente a extintores, mangueras o cualquier equipo contra incendio y manipular en forma indebida los equipos contra incendio y robo.
 - p) 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.
 - q) En general, desentenderse de las normas de seguridad establecidas o instrucciones de ejecución impartidas para un trabajo determinado, sobre higiene y seguridad y todas aquellas acciones u omisión que por falta de criterio o de sentido común, atenten contra la seguridad de los trabajadores y/o bienes de la universidad.

-
- r) Retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la Universidad; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias y equipos sin autorización
 - s) Simular un accidente del Trabajo o lesión con el propósito de engañar al organismo administrador del seguro o ser testigo falso para que un trabajador pueda pasar una lesión o enfermedad común, por accidente del Trabajo.
 - t) Usar vestimentas inadecuadas, especialmente cerca de las transmisiones, de máquinas o equipos.
 - u) Dejar sin vigilancia una maquinaria o vehículo en funcionamiento.

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.

ARTICULO 12º: 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 Nº 16.744.

TITULO V PROCEDIMIENTOS, RECURSOS Y RECLAMACIONES (Ley Nº 16.744 y D.S.101)

ARTICULO 13º: De acuerdo al mandato efectuado por el artículo 16 del Decreto Nº 40 de 1969, se reproducen los siguientes artículos, de la ley Nº 16.744 y del Decreto Supremo Nº 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 Nº 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 Nº 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 previsional o de las mutualidades de empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días 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 Nº 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 resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador 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 Universidad 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 Universidad 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.

- j) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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.
- n) 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 79°. 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 2° del artículo 77° de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la 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 Universidad 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 más conveniente y adecuada.

ARTICULO 35º: La Universidad 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, pérdida 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, pérdida 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.
Intoxicación por monóxido de carbono Incendio Explosión Exposición	Dolor de cabeza Confusión mental Nauseas Debilidad Pérdida de conocimiento	Evitar las llamas No generar chispas (utilice herramientas manuales, NO generadoras de chispas) No Fumar Ventilación/extracción localizada Utilizar elementos de protección personal (respiradores)
Caídas del mismo y distinto nivel.	<ul style="list-style-type: none"> • Esguinces • Heridas • Fracturas • Contusiones • Lesiones múltiples 	<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 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.

Atrapamiento en máquinas o equipos	Amputaciones,	<ul style="list-style-type: none"> - Cuando retire las protecciones para tareas de Mantenimiento 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.
<ul style="list-style-type: none"> • Radiación ultravioleta (UV) o exposición prolongada a radiación solar • Se consideran expuestos a radiación UV aquellos trabajadores que ejecutan labores sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año. <p>El índice UV proyectado máximo diario debe ser corregido según las variables latitud, nubosidad, altitud y elementos reflectantes o absorbentes, según información proporcionada por la Dirección Meteorológica de Chile.</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. <p>- "La exposición excesiva y/o acumulada de radiación ultravioleta de fuentes naturales o artificiales produce efectos dañinos a corto y largo plazo, principalmente en ojos y piel que van desde quemaduras solares, queratitis actínica y alteraciones de la respuesta inmune hasta fotoenvejecimiento, tumores malignos de piel y cataratas a nivel ocular."</p>	<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. • Evite exposiciones directas al sol sin protección solar entre las 10.00 y las 17.00 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. • Utilizar camisas o camisetas con cuello de solapa abotonable y manga larga, casco o sombrero de ala ancha y guantes. En verano se usara ropa de colores claros para reflejar el calor y telas delgadas. • Usar lentes con protección UV, • Visita a un Médico Dermatólogo. • Uso de gorros con cubrenuca. • Consulte diariamente el índice UV estimado señalado por la Dirección Meteorológica de Chile.
Proyección de partículas, gases y vapores.	<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 optimas 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>
Exposición a temperaturas extremas	Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> — Utilice guantes de cuero o descarné cuando manipule materiales a temperatura. — Planifique el trabajo

Riesgos eléctricos	<ul style="list-style-type: none"> - Cortocircuito - Incendio - Schok 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 tironear 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 tierra. - 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	- Aseo e higiene personal meticulouso
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.

		<ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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 Escalas.	<ul style="list-style-type: none"> Caídas Esguinces. Heridas. Fracturas. 	<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.

	Contusiones. Lesiones múltiples. Incapacidades. Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> - 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.	Traumatismo encéfalo craneano Fracturas Contusiones Heridas al cuero cabelludo Heridas a los pies	<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	Resbalones Caídas Torceduras Golpes	<ul style="list-style-type: none"> - Limpieza inmediata de la sustancia derramada. - Señalización clara del área afectada
Electrocución	Quemaduras de diversos grados Paros cardiorespiratorios Muerte	<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	<p>Manipular en forma cuidadosa el material de vidrio instrumental y equipamiento, de Acuerdo al procedimiento establecido.</p> <p>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.</p> <p>En la recopilación de pipetas tipo Pasteur, se debe asegurar que las puntas estén boca abajo.</p> <p>Ubique en cajas para su disposición final el material corto punzante utilizado.</p>
Quemaduras: Por el uso de mecheros, calentamiento de	Lesiones leves a graves.	Sólo personal autorizado deberá manipular mecheros de acuerdo procedimiento establecido

<p>soluciones o materiales y por ácidos o álcalis fuertes, también por la ingestión de líquidos corrosivos.</p>		<p>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.</p>
<p>Inhalación: Exposición a vapores y gases irritantes o tóxicos de los reactivos, particularmente solventes orgánicos y ácidos fuertes</p>	<p>Lesiones leves a graves.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Lesiones graves</p>	<p>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</p>
<p>Derrames: Derrame de reactivos, particularmente solventes orgánicos o ácidos fuertes.</p>	<p>Lesiones graves</p>	<p>-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.</p>
<p>Caídas: Las caídas se pueden ver agravadas si la persona afectada esta llevando algún tipo de reactivo o material que pueda ser derramado.</p>	<p>Lesiones leves a graves</p>	<p>-Utilización de zapatos con suela de goma -Prohibido correr -Manipule los contenedores con manos secas. -Mantenga los pisos secos en el área de trabajo.</p>
<p>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.</p>	<p>Lesiones graves.</p>	<p>Nunca succionar directamente con la boca, sólo use la Propipeta.</p>
<p>Incendios y/o explosiones de gas: La posibilidad de un escape de gas por una válvula abierta o una manguera rota es evidente, utilización de gases y líquidos inflamables.</p>	<p>Lesiones graves</p>	<p>-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 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>	<ul style="list-style-type: none"> -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>Zoonosis: Debido al trabaja con cadáveres que han sido previamente examinados</p>	<p>Lesiones graves</p>	<ul style="list-style-type: none"> -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 médico veterinario
<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>	<ul style="list-style-type: none"> -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. <p>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.</p> <p>A) Animales mayores: Pisotones, patadas, mordiscos, cabezazos, cornadas, coces, zoonosis (enfermedades transmisibles al hombre).</p>	<p>Lesiones leves a graves.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -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 esté 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

<p>B) Animales menores: Rasguños, mordidas, coces, zoonosis (enfermedades transmisibles al hombre).</p>	<p>Lesiones leves.</p>	<p>Para mayor seguridad utilizar métodos de contención, introducir al animal en un brete y colocar aparatos especiales como arneses, cabezadas y axiales y para animales vacunos mochetas.</p> <p>Los animales que ingresan al hospital con posibles síntomas de zoonosis, se dejaran en aislamiento y si están nerviosos descartar rabia, ello lo efectuara el medico 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 Publica o Servicio de Salud, pueden operar los equipos de Rayos X.</p> <p>-Toda persona al ingresar a la sala de rayos deberá ser instruido por el personal encargado de imaginología sobre los riesgos y las medidas de protección.</p> <p>-Mientras se realicen mediciones, el personal esta obligado a utilizar equipos de protección personal, como cubre tiroides, guantes de mosqueteros, delantal plomado y portar su dosímetro, de acuerdo a al normativa legal vigente.</p> <p>-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.- Isoflurano: El Isoflurano es un agente anestésico general inhalatorio y corresponde químicamente a un isómero del enflurano. 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>
<p>Contaminación biológica: En laboratorio de necropsia se manipulan restos de animales muertos, los que pueden estar infectados con enfermedades trasmisibles al hombre.</p>	<p>Lesiones leves a graves</p>	<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 psicomotora que puede llevar a la inconsciencia y convulsiones: en esa profundidad equivale a la muerte por ahogamiento (Efecto Paul Bert). - 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	- 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
Hipotermia. Enfriamiento progresivo tanto en profundidad como en superficie	Lesiones graves	- Colocar la bandeja alfa
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	- Analizar las condiciones del tiempo y estado del mar - No arriesgarse más de lo indicado

ARTÍCULO 36º PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE FATAL O GRAVE

En conformidad con lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744, si en una empresa ocurre un accidente del trabajo grave o fatal, el empleador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo, e informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (Seremi) que corresponda.
2. Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se entenderá por:
 - a) Accidente del trabajo fatal, aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o durante su traslado a un centro asistencial.
 - b) Accidente del trabajo grave, cualquier accidente del trabajo que:
 - Obligue a realizar maniobras de reanimación, u
 - Obligue a realizar maniobras de rescate, u
 - Ocurra por caída de altura, de más de 2 mts., o
 - Provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo, o
 - Involucre un número tal de trabajadores que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.

Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá:

- a) suspender en forma inmediata las faenas afectadas y además, de ser necesario, deberá evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgo(s) presente(s), sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
- b) El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave, tanto a la Inspección como a la Seremi que corresponda al domicilio en que éste ocurrió.

En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, la empresa usuaria deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos a) y b) anteriores.

3 El empleador deberá efectuar la denuncia a:

- a) La respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, por vía telefónica o correo electrónico o FAX o personalmente.
- b) La respectiva Inspección del Trabajo, por vía telefónica o FAX o personalmente.

El Departamento de Prevención de riesgos comunicará periódicamente los protocolos de actuación frente a estos hechos y los teléfonos y e-mail de las autoridades a las que deba informarse.

TITULO VII REGULACIÓN DE CARGA HUMANA Ley 20.949

ARTÍCULO 37º: Se entiende por manejo manual de carga toda operación de transporte o sostén de carga, cuyo levantamiento, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

Para este efecto, carga es definida como cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 Kg.

ARTÍCULO 38º: 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 39º: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo Nº 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley Nº 20.001, que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga

ARTÍCULO 40º: Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. Las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas se encuentran estrictamente prohibidas.

ARTÍCULO 41º: La Universidad, en la organización de sus instalaciones, procurará la utilización de medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y

-
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

ARTÍCULO 42º: 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 43º: 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 44º: 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 45º: 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 46º: 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:

- Planificación: Una manera de evitar sobreesfuerzos y lesiones, es evaluar la carga, para determinar dónde será ubicada y decidir cómo será manejada. Al hacer esta evaluación, se podrá decidir también si es necesario rediseñar el trabajo, el entorno o los materiales o si se requiere asistencia mecánica.
 - Aplicar la técnica correcta. La mejor técnica de manejo manual involucra un buen equilibrio, evitando torsiones, flexiones, lateralizaciones y sobre-exigencias. La persona encargada de realizar el levantamiento debe acercarse a la carga, ubicar sus pies adecuadamente y flexionar las rodillas
- a) Utilización de todos los músculos de las piernas.
 - b) Utilización del propio peso del cuerpo para iniciar un movimiento horizontal.
 - c) Para ello se 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 sobreesfuerzo, 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, rebarbas 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 sobreesfuerzo 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 en 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 evitar 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 47º: 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.

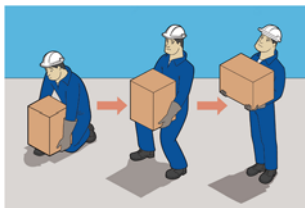
Por lo que se refiere a la conducción de vehículos, no es aconsejable hacerlo durante más de dos horas consecutivas sin descansar.

ARTÍCULO 48º: Se debe considerar como posiciones y movimientos peligrosos para la espalda los siguientes:

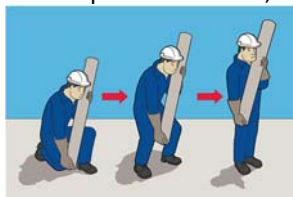
- a) Girar la cintura cuando se tiene una carga entre las manos. Es preferible pivotar sobre los pies evitando el giro del tronco.
- b) El levantamiento y transporte de cargas, empujar carretillas, contenedores, etc., deberá hacerse sin brusquedades y evitando siempre el encorvamiento de la espalda.
- c) Levantar una carga pesada por encima de la cintura en un solo movimiento.
- d) 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:
- e) El objeto sea voluminoso, independientemente de su peso, pero dificulte la visibilidad.
- f) Cuando una persona tenga que levantar un peso superior a 30 Kg. y su trabajo habitual no sea el de manipulación de cargas.
- g) Cuando el objeto sea muy largo y una sola persona no pueda trasladarlo de forma estable.

- h) 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.
- i) 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.
- j) Cuando se trabaje con herramientas pesadas, se mantendrá una posición equilibrada haciendo pausas suficientes para recuperar la fuerza.
- k) Evitar siempre el ir encorvado.
- l) No adopte una posición distendida cuando esté sentado o conduciendo.
- m) Es conveniente mantenerse físicamente en forma haciendo ejercicio regularmente. Caminar y nadar es muy recomendable.
- n) 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.
- o) Cuando el peso y/o la estabilidad del centro de gravedad de la carga generen dudas en el trabajador, se alzaré 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
- p) En resumen, el método correcto es

- Mantener el centro de gravedad de la carga cerca del cuerpo. Levantar lenta y suavemente utilizando la musculatura de los muslos.



- Realizar el levantamiento o descenso de materiales cilíndricos como se señala en la figura. Es importante mantener la espalda derecha y los pies en una posición estable, utilizando la fuerza de las piernas.



- Un objeto pesado y difícil de asir como un saco, también puede ser levantado usando la fuerza de las piernas, manteniéndolo tan próximo al cuerpo como sea posible.



- Levantamiento de cargas pesadas (a) desde el suelo y (b) desde una plataforma. Es mejor levantar desde una plataforma que desde el suelo.



Recomendaciones Generales:

- Es conveniente asegurarse que exista espacio suficiente en el entorno para manejar manualmente los objetos con una postura y técnica adecuadas.
- Evitar levantar objetos utilizando una sola mano. Transportar una carga usando ambos brazos es más estable y seguro.
- Es recomendable dividir la carga en dos partes, la mitad para cada brazo.
- Eliminar los obstáculos cuando se está manejando manualmente algún objeto.
- Ocupar ropa de trabajo y elementos de protección personal adecuados para la tarea. En algunos casos podría existir riesgo de lesiones debido a zonas irregulares o cortantes que podrían estar presentes en la carga.
- En algunos casos el trabajador podría preferir transportar la carga sobre el hombro. En esas situaciones, es recomendable buscar medios alternativos para un transporte más fácil y seguro.

TITULO VIII

OBLIGACIONES RELATIVAS AL MOMENTO DE EVACUAR EN UNA EMERGENCIA

ARTÍCULO 49º: Los trabajadores deberán seguir los siguientes pasos en caso de una emergencia:

A. Pasos ante un incendio.

1. Al oír la alarma interrumpa completamente sus actividades y guarde silencio.
2. No debe correr; los desplazamientos deben ser rápidos.
3. Por ningún motivo el personal debe retornar a su lugar de trabajo sin que haya pasado el peligro, levantándose la alarma.
4. Si su espacio se encuentra con humo, su desplazamiento tendrá que ser agachado.
5. Mantenga la calma; con ello evitará la posibilidad de pánico colectivo.

6. Siga las instrucciones de los Líderes de Evacuación de su área, no actúe por cuenta y riesgo propio.
7. Diríjase a la zona de seguridad, definida por la Universidad.
8. Los líderes, deben tener presente al momento de ser comunicados que deben dar inicio a la evacuación de su dependencia, se puede dar el caso que el tramo este siendo ocupado en el desplazamiento del personal de otros sectores, por lo que deberá esperar un lapso de tiempo prudente para iniciar su recorrido.

B. Pasos ante un sismo

1. Mantener la calma
2. Ubicarse en un lugar que le presente protección frente a caída de objetos en altura o desprendimiento de cielos o escombros. Se recomienda los triángulos de vida:



3. Alejarse de ventanales.
4. No correr, no gritar.
5. No use los ascensores o montacargas.
6. Apagar artefactos eléctricos.
7. Mantener puertas y salidas de emergencias, libres de obstáculos.
8. Si se encuentra al aire libre, aléjese de paredes, postes, cables eléctricos, tuberías aéreas, o lugares en donde existan elementos que puedan caer.
9. No corra hacia las puertas de salida al exterior porque esto es imitado en forma inconsciente por otras personas.
10. Una vez pasado el sismo si se dispone la Evacuación por la autoridad competente dirigirse a la zona de seguridad definida por la empresa en forma calmada, pero rápida.
11. Encontrándose en situación de tranquilidad, tratar de establecer si hay personas atrapadas y procurar cooperar ante la emergencia.
12. Cooperar si se es requerido, para establecer daños estructurales al Edificio y clasificar el grado de ellos y a la vez eventuales riesgos.
13. Si se encuentra en zonas cercanas al mar o lagos, definidas como inundables y el movimiento fue de tal magnitud que le impide mantenerse en pie, aléjese a zonas altas definidas como seguras por la autoridad pública. En caso de estar incapacitado para alcanzar lugares altos suba a edificios o estructuras firmes sobre 40 metros. Espere las instrucciones de la autoridad pública que adviertan haber pasado el peligro.

C. Pasos ante amenaza de artefactos explosivos

1. Mantener la calma.
2. Si se ha recibido una llamada de amenaza de artefacto explosivo, anotar la hora, fecha, medio por el cual se recibió la información (celular, teléfono) el número que aparece en la pantalla, sexo, edad aproximada, idioma, acento, tono de voz, ruidos de fondo y actitud (agresivo, burlón agitado etc.).
3. Trate de obtener el máximo de detalles posibles sobre el artefacto explosivo y principalmente su ubicación.
4. Avisar de inmediato a su jefatura y a Seguridad.
5. No alarme a sus compañeros de trabajo.
6. Observar la existencia de paquetes, artefactos u objetos extraños. Avisar a Seguridad aquello que le parezca importante.
7. Esperar la posible orden de evacuar el lugar, que será impartida por la autoridad competente del momento.

OBLIGACIONES PARA PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIO

Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá:

- a) Dar la alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la Empresa para estos casos.
- b) Al enfrentar un fuego debe determinar primero, la clase de fuego de que se trata, con el fin de decidir el método más adecuado de control. En todo caso debe actuarse de inmediato y con tranquilidad, con el fin de evitar que aquel se expanda y se dificulte su combate.
- c) Evacuar por las vías establecidas al efecto por la organización.
- d) La presente emergencia debe a su vez ser comunicada de inmediato a las brigadas contra incendio y bomberos más cercanos.
- e) La organización y coordinación de las acciones destinadas al control incendio es responsabilidad de la brigada contra incendio y de Bomberos, las brigadas deben contar con personal capacitado y adiestrado para tal efecto. En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la Empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.
- f) Todo el personal, en caso de incendio, deberá conocer y cumplir las normas existentes en la Empresa para tales eventos, asimismo, todos los trabajadores deberán aceptar y participar en la capacitación e instrucciones que se den para el buen uso de los extintores, así como de cualquier otro elemento destinado al control y combate de incendios. Deberá además conocer perfectamente la ubicación y el uso del equipo contra incendios de su sección o área de trabajo, como asimismo conocer la forma de operarlos, y evitar que personas ajenas, no autorizadas lo manipulen siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.
- g) Informar cualquier anomalía o desperfecto que constaten de los elementos o sistemas de control contra incendio. El acceso a los equipos contra incendio deben mantenerse despejados y debidamente señalizados
- h) No podrán encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables tales como pinturas, solventes, sustancias química, bencina, parafina, gas botellas de oxígeno o acetileno, aunque se encuentre vacías, en cualquier área.
- i) Deberá darse cuenta al Jefe inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

CLASES DE FUEGO Y FORMAS DE COMBATIRLO:

1.- **FUEGOS CLASE A**

Son fuegos que involucran materiales sólidos como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito y Espumas (LIGHT WATER).

2.- **FUEGOS CLASE B**

Son fuegos que involucran líquidos y gaseosos combustibles e inflamables, petróleo gases, bencina, parafina, acetona grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados para combatir este tipo de fuegos son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y Espumas (LIGHT WATER).

3.- **FUEGOS CLASE C**

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

4.- **FUEGOS CLASE D**

Fuego que se originan en la combustión de ciertos metales de fácil oxidación, como magnesio, sodio, titanio, potasio etc. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

METODOS DE EXTINCIÓN:

Además de las formas de combatir el fuego precedentemente señaladas existen métodos empleados para la separación de los elementos y condiciones que permiten el fuego, que son los siguientes:

- a. Extinción por enfriamiento: Consiste en absorber el calor para bajar la temperatura de combustión. Se aplica preferentemente en fuegos clase A.
- b. Extinción por sofocamiento: Consiste en evitar el exceso de oxígeno. Se aplica preferentemente en fuegos clase B.
- c. Extinción por inhibición: Consiste en detener la reacción en cadena que mantiene el fuego. Se aplica preferentemente en fuegos clases D.
- d. Extinción por segregación: Consiste en controlar el fuego por medio de la separación o aislamiento de la fuente de combustibles aplica de preferencia en fuegos de combustibles líquidos o gaseosos que son alimentados desde una fuente bien delimitada: conductos de combustibles líquidos, de gas etc. Además de las normas precedentes deberá tenerse presente las siguientes prevenciones:
- e. Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y Agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en fuegos Clase C (descritos en el artículo anterior), a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.
- f. El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166, de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale el Departamento de Prevención de Riesgos o el Comité Paritario, deberán ser señalizados como Zonas de Riesgo de Fuego, lugares en los que se prohíbe encender fuego.

Título IX VIGENCIA

ARTICULO 49º: 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

En conformidad a la Ley deo constancia de haber recibido gratuitamente un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Universidad Andrés Bello

Nombre trabajador

Cedula de Identidad

Fecha de Recepción

Firma

Huella dactilar

Copia Universidad