

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el trabajo





Índice

Reglamento Interno de Orden en el Trabajo Página 3

Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo Página 31



Reglamento Interno de Orden, en el Trabajo

I. Disposiciones Generales

Artículo 1

El presente Reglamento es el conjunto de normas que de acuerdo al artículo 153 del Código del Trabajo, tiene por objeto fundamental especificar los derechos, obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los Trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de ENEL AMERICAS S.A.

Artículo 2

En cuanto al ámbito de aplicación, este Reglamento regulará las condiciones de trabajo para todo el personal de ENEL AMERICAS S.A., tanto en el desempeño de sus labores como durante su permanencia en las dependencias de la Empresa.

La Empresa garantizará a cada uno de sus Trabajadores un ambiente laboral digno, y para ello tomará todas las medidas necesarias para que los Trabajadores laboren en condiciones acordes a su dignidad.

Son contrarios a los principios de la Empresa todo acto de discriminación o distinción, exclusión 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 o de trato en el trabajo y la ocupación.

Asimismo, la Empresa garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad. Para ello se han realizado las medidas de adecuación del ambiente físico y social a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma tal, 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 empresa.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad aquél que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

II. Ingreso a la empresa

Artículo 3

Para ingresar como Trabajador al servicio de la Empresa, el postulante deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener no menos de 18 años de edad. La Gerencia de Recursos Humanos por excepción y en casos que ella estime calificados, podrá admitir postulantes menores de la edad límite señalada, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos establecidos en el Capítulo II, Título I del Código del Trabajo.
- b) Rendir y aprobar los exámenes de competencia y pruebas psicotécnicas para el cargo al que postula.
- c) Haber sido considerado apto para el trabajo específico a que aspira, en un examen médico y psicológico que determine la Empresa.
- d) Cumplir los requisitos formales del cargo al cual postula, en especial lo referido a formación profesional, experiencia y conocimientos específicos.
- e) No haber sido beneficiario de un Plan de Retiro como ex Trabajador de alguna Empresa del Grupo.

Artículo 4

El Trabajador despedido de ENEL AMERICAS S.A. o sus filiales por algunas de las causales expresadas en el artículo 160° del Código del Trabajo, no podrá ser recontratado en ENEL AMERICAS S.A. o sus filiales.

Artículo 5

Toda persona que haya sido seleccionada para ingresar o prestar servicios como Trabajador a la Empresa, deberá haber acompañado a la respectiva solicitud de trabajo los siguientes antecedentes mínimos:

- a) Cédula de Identidad vigente.
- b) Antecedentes de estudios (certificados y concentración de notas).
- c) Finiquito del último trabajo y última liquidación de sueldo
- d) Tres fotografías recientes tamaño carnet, con nombre y número de cédula de Identidad.
- e) Certificado de inscripción militar, en que conste la situación en que se encuentra el postulante, en los caso que corresponda.
- f) Certificado de nacimiento.
- g) Currículo vitae.
- h) Certificado de afiliación a Sistema de Pensiones e Institución de Salud.
- i) Para el caso de postulantes menores de 18 años, la autorización escrita de alguna de las personas que se enumeran en el artículo 13 del Código del Trabajo.

La Empresa mantendrá la reserva necesaria de los antecedentes que tome conocimiento con ocasión de la suscripción de todo contrato de trabajo.

Artículo 6

Se procederá a poner término al Contrato de Trabajo respectivo si se comprueba la adulteración o falsedad de los documentos presentados.

III. Contrato de trabajo

Artículo 7

Aceptado el Trabajador, deberá extenderse el contrato de trabajo dentro de un plazo máximo de 15 días corridos contados desde su incorporación a la Empresa, o de 5 días, si se trata de contratos por obras, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a 30 días y se firmará en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes contratantes.

Si el Trabajador se negare a firmar dicho contrato, se remitirán los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 9° Inciso 3°, del Código del Trabajo.

Artículo 8

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

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio, estado civil y fechas de nacimiento e ingreso del Trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) Monto, forma y período de pago de las remuneraciones.
- e) Duración y distribución de la Jornada semanal de Trabajo, salvo que en la Empresa existiere el sistema de trabajo por turnos, caso en el cual, la distribución se establecerá en el presente Reglamento Interno.
- f) Plazo del Contrato. Las partes en el ejercicio de la autonomía de la voluntad pueden regular, libremente, el plazo de vigencia del Contrato, el que será de plazo fijo, si su duración ha sido previamente fijada. Si se celebra sin sujeción de tiempo, la relación tendrá el carácter de indefinida.
- g) Beneficios adicionales u otras prestaciones o especies que otorgue la Empresa.

Artículo 9

Cualquiera modificación de las estipulaciones del contrato de trabajo vigente, deberá constar en un documento anexo y requerirá las firmas de las partes en señal de aceptación.

Si los antecedentes personales del Trabajador, incluidos en el contrato, experimentan alguna modificación, éstas deberán ser puestas de inmediato en conocimiento del empleador para los fines pertinentes, acompañando los certificados que en cada caso correspondan.

En todo caso, por expresa disposición del artículo 11 del Código del Trabajo, no se modificará el contrato para consignar por escrito en él los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones por convenios colectivos, contratos o fallos arbitrales, no obstante lo cual, la remuneración del Trabajador deberá actualizarse una vez al año, en los contratos respectivos, incluyendo los referidos reajustes.

IV. Jornada de trabajo

Artículo 10

La jornada de trabajo semanal es la siguiente:

- Jornada de trabajo de cuarenta y cinco (45) horas semanales distribuidas en cinco (5) días; lunes a jueves de 8:30 a 18:36 horas y el día viernes de 8:30 a 15:36 horas; incluida media hora de colación en cada día.

Estarán exentos de la limitación de jornada de trabajo, todos aquellos Trabajadores que se encuentren dentro de lo señalado en el Artículo 22, inciso 2º, del Código del Trabajo.

Lo anterior, es sin perjuicio de las Jornadas Laborales que se establezcan en los respectivos Contrato Individuales de Trabajo.

Artículo 11

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo precedente, la Empresa podrá establecer en el futuro, jornadas de trabajo distintas a la señalada, siempre que aquello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia y los derechos adquiridos por sus Trabajadores.

Artículo 12

El Trabajador podrá desfasar la distribución de la jornada diaria de trabajo indicada en el artículo 10, ya sea anticipando su ingreso hasta en cuarenta y cinco (45) minutos, o bien postergándolo en hasta treinta (30) minutos.

En virtud de lo anterior, la hora de término de la jornada diaria, estará determinada por el eventual desfase del horario de inicio, circunstancia que, en ningún caso, implicará modificar la duración total de la jornada pactada.

La flexibilidad horaria regulada en este artículo no tendrá una duración específica, por lo que podrá implementarse cada vez que el Trabajador lo estime procedente.

Artículo 13

Se prohíbe el trabajo fuera de las horas ordinarias de las respectivas jornadas, excepto en los casos que por necesidades del servicio, se hubiesen dispuesto jornadas extraordinarias de acuerdo a lo señalado en el Título V de este Reglamento, sin perjuicio de las facultades del empleador conforme a lo señalado en el Artículo 29 del Código del Trabajo.

Artículo 14

Todos los Trabajadores de la Empresa, salvo aquellos exceptuados de la limitación de jornada, deberán registrarse en los mecanismos de control de asistencia que tenga en uso la Empresa, dejando constancia de las horas exactas de su llegada y salida, como asimismo de las ausencias temporales al trabajo, dentro de la jornada que corresponda.

Los jefes directos deberán velar por el fiel cumplimiento de la Jornada laboral y el registro exacto en los mecanismos de control establecidos.

Cualquier infracción al control de asistencia será motivo de las sanciones que se establezcan para estos efectos en el presente Reglamento. La reiteración de ellas, se estimará incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y se sancionará conforme la legislación vigente.

Artículo 15

Los Trabajadores no podrán ausentarse de sus labores durante las horas de trabajo sin la autorización expresa del jefe respectivo.

Artículo 16

Las inasistencias injustificadas constituirán falta grave y su reiteración se estimará incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y se sancionará conforme la legislación vigente.

V. Del trabajo en horas extraordinarias

Artículo 17

Son horas extras las establecidas o consideradas como tales por el Código del Trabajo.

Ningún Trabajador de la Empresa podrá trabajar horas extraordinarias si ellas no han sido previamente pactadas por escrito entre las partes. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa. Este pacto podrá tener un plazo máximo de tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Salvo en los eventos de caso fortuito o de fuerza mayor, no se podrá trabajar más de dos horas diarias en exceso de la jornada normal.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada con conocimiento del empleador.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el Trabajador y autorizada por la Empresa.

Artículo 18

Las horas extraordinarias se pagarán conforme a lo estipulado en los contratos y/o convenios colectivos vigentes y su ajuste y cancelación se hará conjuntamente con el sueldo del Trabajador. El derecho a cobrar horas extraordinarias prescribe en el plazo de 6 meses contados desde la fecha en que debieran ser pagadas.

VI. Remuneraciones

Artículo 19

Los Trabajadores de la Empresa percibirán las remuneraciones mensuales pactadas en sus contratos de trabajo, en los dos últimos días hábiles de cada mes. Los pagos se harán en horas de trabajo y en los lugares donde los Trabajadores desempeñan sus funciones, salvo que el Trabajador haya otorgado su autorización para que el sueldo se le deposite en su cuenta vista o corriente bancaria.

Artículo 20

Las remuneraciones y beneficios en dinero se reajustarán en la forma y en los períodos estipulados en los contratos y/o convenios colectivos vigentes, sin perjuicio de lo señalado en el inciso final del artículo 5° del Código del Trabajo.

Las remuneraciones de los Trabajadores de la Empresa que no negocien colectivamente se reajustarán de mutuo acuerdo entre las partes, según lo establecido en los respectivos Contratos Individuales de Trabajo.

La Empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, todo ello en conformidad a la legislación respectiva.

Igualmente, a solicitud escrita del Trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el Trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al treinta por ciento de la remuneración total del Trabajador.

Asimismo, se deducirán las multas autorizadas en este Reglamento.

Artículo 21

La Empresa otorgará un anticipo de remuneración pagadero dentro de la primera quincena de cada mes, en el día hábil que ésta determine, salvo que el Trabajador solicite por escrito que aquel no se efectúe.

Artículo 22

Las gratificaciones de los Trabajadores se pagarán en la forma establecida en los contratos y/o convenios colectivos vigentes, suscritos por la Empresa y sus Trabajadores.

Las gratificaciones de los Trabajadores de la Empresa que no negocian colectivamente, se pagarán de conformidad con lo señalado en los contratos individuales o colectivos o bien según la legislación vigente.

Artículo 23

Junto con el pago de las remuneraciones la Empresa entregará al Trabajador, el documento, "Liquidación de Remuneración" que indicará el monto de lo pagado, la forma en que se determinó y las deducciones efectuadas a la remuneración.

VII. Obligaciones y prohibiciones

Artículo 24

Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, son obligaciones de todo Trabajador de la Empresa durante el desarrollo de sus funciones:

- a) Cumplir fielmente su contrato de trabajo, las disposiciones del presente Reglamento y las de la Empresa que le sean aplicables en razón de sus funciones o del departamento o área en que trabaje.
- b) Desempeñar el cargo que su empleador le indique, siempre que se trate de labores similares a las consideradas en el Contrato de Trabajo y que el sitio o recinto donde deban ejecutarse las labores, quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello importe menoscabo para el Trabajador.
- c) Cuidar los bienes de la Empresa y los elementos de trabajo que se les proporcionen, debiendo restituir estos últimos en buen estado cuando le sean solicitados.
- d) Dar cuenta dentro de 24 horas a su jefe y éste a la Gerencia de Recursos Humanos de cualquier deficiencia, desperfecto o anomalía que advierta en el trabajo y especialmente de la pérdida de cualquier bien de propiedad de la Empresa.
- e) Mantener estricta disciplina y cumplir las órdenes que le imparten sus jefes, observando trato respetuoso y lealtad para con ellos y sus compañeros y buen comportamiento en el trabajo.
- f) Observar la mayor economía y cuidado en el uso de artículos de escritorio, materiales, herramientas e implementos de trabajo.
- g) A quienes corresponda, atender de manera respetuosa y eficiente a los señores Accionistas de ENEL AMERICAS S.A. y sus filiales que lo soliciten.
- h) Guardar la más absoluta reserva sobre los asuntos y negocios de la Empresa y sobre las personas que intervengan en ellos. Lo anterior dentro del desempeño de sus funciones y de conformidad a lo dispuesto en sus respectivos contratos de trabajo.
- i) Llegar y salir del trabajo en las horas que corresponda de acuerdo con las jornadas vigentes o aplicables de acuerdo al artículo 12 y firmar los libros o registrarse en los mecanismos de control de la Empresa para acreditar las horas exactas de llegada y salida.
- j) Dar aviso al Jefe correspondiente de su imposibilidad de asistir al trabajo, dentro del primer día de ausencia por enfermedad.
- k) En caso de accidente del trabajo, el accidentado que estuviere en condiciones de hacerlo y en todo caso los Trabajadores que hubiesen presenciado el hecho, deberán comunicarlo inmediatamente al jefe respectivo con indicación de la causa, lugar y circunstancia del mismo.
- l) Comunicar por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos, dentro de

las 48 horas de producido, todo cambio relativo al nombre, nacionalidad, estado civil, cargas de familia, profesión, domicilio y teléfono.

- m) Mantener una presentación personal adecuada en relación al trabajo desempeñado.
- n) Asistir a los programas de medicina preventiva que organiza la Empresa y a sus posteriores controles médicos, si han asumido el compromiso de participar en éste. De conformidad con lo dispuesto en la Política que la Compañía dispone al efecto. El trabajador que no asistiere a dicho programa podrá reemplazarlo con un certificado médico y, en caso de padecer alguna enfermedad se hará responsable de los controles y exámenes médicos necesarios, todo lo anterior de conformidad con lo dispuesto en la Política que la Compañía dispone al efecto.
- o) Participar en el programa de acondicionamiento físico para Trabajadores con riesgo, si han asumido el compromiso de participar en éste de acuerdo a las Políticas respectivas.
- p) Dar cumplimiento al Manual de Cumplimiento sobre Libre Competencia vigente en la Empresa, en lo que les compete de acuerdo a las funciones que desarrolla.
- q) En caso de algún viaje laboral nacional o internacional, el gestor responsable deberá comunicarlo inmediatamente a la Gerencia de Recursos Humanos indicando la causa, lugar y circunstancia del mismo.
- r) Queda estrictamente prohibido a todo gestor realizar cambio de centro de trabajo de un trabajador, ya sea este cambio temporal o permanente, sin tener previamente la autorización de la Gerencia de Recursos Humanos.

Artículo 25

Sin perjuicio de lo que dispongan las leyes y sus reglamentos, se prohíbe a los Trabajadores de la Empresa durante el desempeño de sus funciones:

- a) Ausentarse de sus funciones durante las horas de trabajo sin autorización del Jefe respectivo.
- b) Dedicarse durante las horas de trabajo a actividades ajenas a la Empresa. No podrán, por tanto, atender clientes particulares; comerciar en los lugares de trabajo con mercaderías de cualquier tipo; hacer circular listas de sorteos, adhesiones o erogaciones; practicar juegos de azar, realizar propaganda política o religiosa; celebrar reuniones de carácter gremial o social y, en general, ocuparse dentro de su jornada de asuntos de cualquier especie que no digan relación con la función para que han sido contratados.
- c) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes en los lugares de trabajo o ejercer en éstos, actividades comerciales ajenas a los intereses de la Empresa.
- d) Ocupar Trabajadores subalternos en asuntos personales.
- e) Usar útiles de escritorio, impresos, formularios, materiales o implementos de trabajo de propiedad de la Empresa para fines particulares o apropiarse de ellos y darles destinos no autorizados.
- f) Adulterar, dar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos.
- g) Transmitir a terceras personas información reservada que obtenga con motivo de su trabajo en la Empresa.
- h) Retener en su poder documentos, planos, estados o datos de cualquier naturaleza, que se refieren directa o indirectamente a la Empresa.

- i) Realizar actos ilegales como asimismo adoptar cualquier conducta que por su naturaleza o efectos sean lesivas a los intereses de la Empresa.
- j) Otorgar o solicitar a los demás Trabajadores de ENEL AMERICAS S.A. o de sus filiales avales, fianzas o codeudas solidarias de cualquier tipo o clase cuando en sus funciones sean encargados de fondos de administración, cajeros, tesoreros, pagadores, apoderados y en general cuando estén relacionadas con manejo de dinero y/o especies valorizadas.
- k) Hacer declaraciones verbales o escritas en nombre de ENEL AMERICAS S.A. o sus filiales sin autorización expresa de la Gerencia General.
- l) El uso de Software no autorizados y de copias ilegales de software, en los equipos Computacionales de la Empresa.
- m) Utilizar el correo electrónico o Internet, en actividades personales ajenas al quehacer de la Empresa y enviar correos masivos.
- n) Permanecer en las dependencias de la Empresa, fuera de las horas ordinarias de trabajo, sin autorización expresa o conocimiento de su jefatura para su desempeño en horas extraordinarias y/o que no cuenten con el pacto por escrito a que hace referencia el artículo N° 32 del Código del Trabajo.
- o) Registrar el domicilio de la Empresa o el de cualquiera de sus dependencias, oficinas o instalaciones al momento de contraer cualquier obligación, sea esta civil, comercial, financiera, bancaria o personal con terceros; y
- p) Negociar con terceros cualquier beneficio que otorgue la Empresa al Trabajador.
- q) Se prohíbe fumar en todas las dependencias de la empresa, como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo. En los casos que corresponda, la empresa habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y debidamente señalizadas.
- r) Intervenir, laborar o participar en actividades propias del giro del empleador. Esta prohibición se extiende además, a la asociación del Trabajador con cualquier persona, sociedad o Empresa que efectúe dichas actividades, así como también, a los contratistas que operen con la Empresa, vale decir el Trabajador no podrá participar por sí o por interpósita persona en sociedades o Empresas que sean contratistas de ENEL, salvo conocimiento y autorización previa de ENEL, todo lo anterior cuando ello se encuentre prohibido en el respectivo contrato de trabajo.
- s) Queda estrictamente prohibido a todo Trabajador de la Empresa ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual.
- t) Queda estrictamente prohibido a todo Trabajador de la Empresa ejercer, por cualquier medio, conductas que importen acoso laboral, entendiéndose como tal, entre otros, la agresión, hostigamiento, menoscabo, maltrato o humillación.

La infracción de cualquiera de las disposiciones contenidas en este artículo se considerará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato sin perjuicio de la aplicabilidad de alguna causal específica de caducidad en cada caso particular, y de las facultades de los tribunales para pronunciarse sobre esta materia.

VIII. De la investigación y sanación del acoso sexual

El procedimiento al que se deben someter todos los Trabajadores y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, será el siguiente:

Artículo 26

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la Empresa.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Artículo 27

Todo Trabajador de la Empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, o a la Inspección del Trabajo competente.

Artículo 28

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la Empresa en un plazo máximo de 30 días. La Gerencia de RRHH designará para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

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

Artículo 29

La denuncia escrita dirigida a la Gerencia de Recursos Humanos deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la Empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente la fecha y firma del denunciante.

Artículo 30

La Gerencia de Recursos Humanos recibida la denuncia y conforme a los antecedentes iniciales que tenga, adoptará alguna medida de resguardo destinada a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o la re destinación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo

Artículo 31

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

Artículo 32

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

Artículo 33

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

Artículo 34

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos present ARTÍCULO 35
Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán podrán ser desde amonestación verbal o escrita al Trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del Trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 160 N° 1, letra b), del Código del Trabajo.

Artículo 36

El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la Gerencia de Recursos Humanos a más tardar el día 29 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 30.

Artículo 37

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 10 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Artículo 38

Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la Gerencia de Recursos Humanos y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar al 10° día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en la fecha que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 39

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

Artículo 40

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

Artículo 41

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

IX. Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres

Artículo 42

La Empresa dará cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. No se considerarán arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Artículo 43

Todo Trabajador que se considere afectado por hechos que atenten contra la igualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres, tiene derecho a reclamarlos por escrito a la Gerencia de Recursos Humanos. Toda denuncia debe ser fundada.

Artículo 44

El procedimiento de reclamo se regirá de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) El reclamo escrito deberá señalar el nombre y apellido del afectado, el cargo que ocupa y su dependencia jerárquica, el nombre y cargo de quien o quienes presume desigualdad, las razones que lo fundamenta señalando motivos concretos y finalmente firma de quien presenta el reclamo y fecha de presentación.
- b) Recibido el reclamo, la Empresa deberá investigar, resolver y dar respuesta escrita al Trabajador en un plazo máximo de 30 días, para lo cual la Gerencia de Recursos Humanos designará para estos efectos a un Trabajador debidamente capacitado para conocer de esta materia.
- c) La respuesta de la Empresa deberá estar fundamentada, ser escrita y será entregada al Trabajador a través de la Gerencia de Recursos Humanos dentro de un plazo no mayor a 30 días corridos desde la presentación.
- d) Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que éste se considere terminado.

X. Feriado

Artículo 45

Los Trabajadores con más de un año de servicio en la Empresa tendrán derecho a un feriado anual en conformidad a las disposiciones legales vigentes.

El feriado convencional se regirá por las normas pactadas en los instrumentos colectivos o en el contrato individual, según corresponda.

El feriado será concedido preferentemente en primavera o verano y en forma tal que no perjudique la continuidad en los servicios que presta la Empresa.

Artículo 46

El feriado deberá ser solicitado por escrito, con un mes de anticipación a lo menos. Previo acuerdo de las partes, podrán acumularse sólo hasta dos períodos consecutivos.

Aceptado el feriado por el Jefe del Trabajador, la solicitud será autorizada, de acuerdo con el tiempo servido, por la Gerencia de Recursos Humanos.

Tanto la solicitud como la autorización del feriado serán ingresadas a la carpeta personal de cada funcionario.

Si el Trabajador -teniendo los requisitos para hacer uso del feriado- dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, se le compensará en dinero el tiempo que por concepto de feriados pendientes le corresponda.

El Trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicios percibirá una indemnización por concepto de feriado equivalente a la remuneración calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

Artículo 47

El feriado es continuo, no obstante ello, éste podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes sobre el exceso de 10 días hábiles como mínimo, dejándose constancia por escrito de los días pendientes.

Artículo 48

Tendrán derecho a percibir la Bonificación de Vacaciones establecida en los Contratos Individuales y Colectivos y a solicitar el préstamo de vacaciones, aquellos Trabajadores que hagan uso de su feriado legal de conformidad a lo establecido en dichos instrumentos.

Artículo 49

Si por cualquier causa el Trabajador no hace uso del feriado que le hubiese correspondido y se le otorgó la Bonificación y/o préstamo de vacaciones, éste deberá reintegrarlos de inmediato a la Empresa. Será responsabilidad directa del Trabajador dar aviso a la Gerencia de Recursos Humanos dentro de las 24 horas de esta situación.

Artículo 50

En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo Trabajador tendrá derecho a 7 días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente 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.

XI. Licencias

Artículo 51

El Trabajador enfermo que tuviere imposibilidad para asistir a su trabajo deberá presentar el formulario de licencia debidamente certificada por el facultativo correspondiente dentro del plazo de dos días hábiles contado desde la fecha de inicio de la licencia para su tramitación.

La Empresa podrá disponer, siempre que lo estime conveniente, visitas domiciliarias al Trabajador que esté acogido a licencia médica.

Si algún Trabajador de ENEL AMERICAS S.A. tuviere una enfermedad que requiera de una terapia especial, tales como drogadicción o alcoholismo, la Empresa le proporcionará todas las facilidades que sean posibles para que el Trabajador cumpla con sus terapias médicas a objeto de obtener su total rehabilitación.

Si la enfermedad que afectare a un dependiente fuera el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, el Trabajador afectado no será objeto de ninguna discriminación.

Artículo 52

Las Trabajadoras de la Empresa tendrán derecho a un descanso de maternidad y con reserva de sus empleos, desde 6 semanas antes del parto hasta 12 semanas después de él.

Además la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal. Con todo, si la trabajadora opta por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. Para ejercer esta última alternativa, la trabajadora, deberá dar aviso al Empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

Si ambos padres son Trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del Permiso Postnatal Parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio calculado en base a sus remuneraciones.

En caso de que el padre haga uso del Permiso Postnatal Parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la Trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del Permiso Postnatal Parental que aquél utilice.

En el caso de Trabajadores, tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en ese caso será de días corridos, o podrá distribuirlos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia judicial. Este derecho es irrenunciable.

En caso de que las partes hubieren pactado un permiso de natalidad para el padre inferior al legal, prevalecerá este último.

Artículo 53

Las Trabajadoras a que se refiere el artículo anterior, solicitarán su licencia maternal mediante un certificado médico que indique la fecha probable del parto.

Producido el parto la Trabajadora deberá dar aviso a la Empresa de la fecha en que ocurrió, acompañando un certificado médico o el certificado de nacimiento del hijo.

Artículo 54

Si el parto se produjere después de la fecha calculada, la licencia con goce de sueldo se extenderá hasta la expiración de las 12 semanas contadas desde la fecha de parto.

Artículo 55

El descanso post-natal podrá ser prorrogado por el tiempo que fije el Médico Tratante, en los casos contemplados por la Ley.

Artículo 56

La Empresa tendrá a disposición de sus Trabajadoras, cualquiera sea su edad o estado civil, un servicio de Sala-Cuna donde éstas puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo. La atención de este establecimiento estará a cargo de personal idóneo.

Asimismo, se entenderá que la Empresa cumple con esta obligación, si paga los gastos de Sala Cuna directamente al establecimiento al que la Trabajadora decida llevar a sus hijos menores de dos años.

Artículo 57

Las Trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con la Empresa:

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Del mismo modo, tendrán derecho a permiso y al subsidio correspondiente, cuando la salud de su hijo menor de un año, necesite de su cuidado en el hogar por alguna enfermedad grave debidamente acreditada.

Artículo 58

El Trabajador que fuere llamado al Servicio Militar, en calidad de obligatorio o movilizado conservará su puesto. El tiempo que el Trabajador permanezca ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para efectos legales. En todo caso, esta obligación se extingue un mes después de la fecha de su licenciamiento.

XII. Higiene y seguridad en el trabajo

Artículo 59

Todo el personal deberá conocer y cumplir íntegramente las normas que se encuentran contenidas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Ley 16.744 artículo 67, elaborado por la Empresa, las que se considerarán parte integrante del presente Reglamento para todos los efectos legales.

XIII. El uso de información y de los medios electrónicos o informáticos de la empresa

Artículo 60

Toda información que se conozca en el desarrollo de los trabajos tendrá siempre un carácter restrictivo y confidencial "sólo para uso de la Empresa", por lo que se debe custodiar con especial celo, estando expresamente prohibido comentarla, eliminarla o entregarla a terceros no autorizados. Nunca se debe utilizar la

información así conocida, en beneficio propio o de terceros, de manera contraria a las leyes o perjudicial a los intereses de la Empresa, o de sus clientes o de sus proveedores.

Artículo 61

Los Trabajadores de la Empresa utilizan una amplia gama de tecnologías en la ejecución de sus actividades, ejemplo de ellos son, teléfonos móviles, fax, Internet, correo electrónico, dispositivos de almacenamiento de información (pen-drive, discos duros externos, etc.) entre otros. Por lo tanto, los Trabajadores son responsables de proteger la información de la Empresa, comunicada o almacenada mediante el uso de estos sistemas.

Artículo 62

El uso, copia o venta de software y de otro tipo de información no autorizado bajo licencia del fabricante o dueño, constituye una infracción a los derechos de propiedad y queda estrictamente prohibida en la Empresa.

Artículo 63

Todas las comunicaciones electrónicas se consideran como registros de la Empresa y se prohíbe el uso y/o difusión de cualquier tipo de material ofensivo, tales como pornografía, xenofobia u otro de carácter discriminatorio, en los sistemas de información de la Empresa.

XIV. Prevención de consumo y dependencia de alcohol y drogas ilícitas.

Artículo 64

La Empresa con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo libre de drogas y abuso de alcohol, garantizando con ello el bienestar de los Trabajadores y resguardando la seguridad en las operaciones y procesos, ha implementado una Política de Prevención de Consumo y Dependencia de Alcohol y Drogas Ilícitas, la cual se plasma en un Programa Preventivo, de Capacitación y Sensibilización y de Asistencia al Trabajador, cuya finalidad última dice relación con la labor, permanencia y vida del Trabajador dentro de la Empresa.

ENEL AMERICAS S.A. ha elaborado una Política de Prevención de Consumo y Dependencia de Alcohol y Drogas ilícitas, por considerar a éste un tema central tanto para, la eficacia y transparencia en su gestión, como para el desarrollo personal. Para estos efectos, se entenderá por Drogas Ilícitas las descritas en la Ley N° 20.000 y su respectivo reglamento.

Esta Política se fundamenta en el reconocimiento de que el consumo y la dependencia de drogas ilícitas afecta no sólo al consumidor, sino que a toda la organización, incidiendo negativamente en la salud, la seguridad, la productividad y la calidad de servicio, además de dañar la imagen corporativa de la empresa.

La Aplicación de esta Política está fundada en el respeto a la privacidad de los trabajadores, protegiendo antecedentes de carácter personal y la confidencialidad de datos sensibles en estricto apego a la Normativa vigente (ley 19.628 y 20.584).

Objetivos Específicos:

- Contribuir a mejorar la calidad de vida de los Trabajadores de ENEL.
- Identificar los factores de riesgo a los que están expuestos los Trabajadores y, atendiendo a las circunstancias particulares de cada establecimiento y función desempeñada:
- Identificar los factores de protección que deben ser potenciados individual y colectivamente.

- Fortalecer los factores de protección, a través de la difusión de las actividades alternativas a las conductas de riesgo.
- Obtener un alto grado de participación de los integrantes de ENEL en las actividades de prevención que se programen.

Actividades:

Según lo anterior, se han definido las siguientes actividades:

- Desarrollo de un programa preventivo orientado a detección precoz de consumo problema y este se ejecuta a través de evaluación cualitativa, (encuestas) y cuantitativa, (con exámenes screening) dirigidos a todos los trabajadores.

Los exámenes consisten en muestra de orina en un laboratorio de la Asociación Chilena de Seguridad, habilitado con las condiciones y privacidad adecuadas al efecto.
- Capacitación de trabajadores como monitores del programa, entregándoles las herramientas y aptitudes necesarias para potenciar los resultados del presente programa en los demás trabajadores de la empresa. Dicha capacitación se realizará mediante un curso básico general de 16 horas.
- Difusión y sensibilización a través de distintos medios de difusión interna respecto a los efectos nocivos del consumo de drogas y abuso de alcohol.

Artículo 65

En el marco de estos objetivos, todos los Trabajadores con independencia de su cargo, nivel de responsabilidades o rol al interior de ésta, deberán efectuarse periódicamente exámenes médicos de control antidroga y/o alcohol, con el propósito de controlar y prevenir la adicción a dichas sustancias. Lo anterior se enmarca en el programa asistencia y recuperación para aquellos Trabajadores que eventualmente registre positivo, y para quienes se tiene implementado un programa de asistencia y rehabilitación, el cual se financiará a partir del Plan de Salud del Trabajador, siendo el copago financiado en un 100% por la Empresa.

Artículo 66

Tal como se señala en el Artículo 63, la Empresa ha elaborado una Política de Prevención de Consumo y Dependencia de Alcohol y Drogas ilícitas, en la que se establece en detalle la aplicación de los Programas Preventivos, de Capacitación y Sensibilización, de Asistencia y de Control.

Este programa se desarrollará sobre la base del respeto de la privacidad y honra de todos los Trabajadores de la Compañía y, en ningún caso, operará frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas. En especial se garantiza la invulnerabilidad de los derechos fundamentales del Trabajador, y en especial velar por la ausencia de acciones vejatorias y discriminatorias.

XV. Informaciones, peticiones y reclamos

Artículo 67

Las informaciones que deseen obtener los Trabajadores acerca de las materias relacionadas con sus derechos y obligaciones en el trabajo, serán solicitadas a La Gerencia de Recursos Humanos.

Las peticiones o reclamos de carácter individual se podrán hacer igualmente al Jefe respectivo y/o Recursos Humanos. Si éste no solucionare la dificultad, el Trabajador deberá llevar su reclamo, sucesivamente, al Jefe del Área, al Subgerente y al Gerente respectivo.

Artículo 68

Las peticiones o reclamos de carácter colectivo se formularán por intermedio del Sindicato, si lo hubiere, al Jefe respectivo y a la Gerencia de Recursos Humanos.

XVI. Sanciones

Artículo 69

Las infracciones a las disposiciones de este Reglamento Interno se sancionarán por el Jefe superior respectivo y según la gravedad que revistan, con amonestaciones verbales, amonestaciones escritas y multas, ambas con copia a la Inspección del Trabajo, que no podrán exceder del 25% de la remuneración diaria del Trabajador/a.

XVII. Procedimiento de reclamo en caso de sanciones

Artículo 70

El Trabajador afectado por la aplicación de una sanción podrá reclamar por escrito ante la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa, dentro del plazo de tres días hábiles contados a partir del momento en que ésta le haya sido notificada.

Artículo 71

La Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa recibirá al reclamante dentro de un plazo de 48 horas, contado desde la fecha en que el reclamo sea puesto en su conocimiento.

Artículo 72

La Gerencia de Recursos Humanos podrá solicitar los informes verbales o escritos que estime pertinentes, pero deberá resolver la cuestión en el plazo de 15 días hábiles contados desde la interposición del reclamo.

De la sanción aplicada por la Empresa podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Lo recaudado por concepto de multas se destinará a incrementar los fondos de bienestar de la Empresa.

Lo dispuesto en los incisos precedentes es sin perjuicio de que puedan aplicarse –cuando fuere procedente– las normas de terminación del contrato de trabajo a que se refiere el título siguiente.

XVIII. Terminación contrato de trabajo

Artículo 73

Los Trabajadores quedarán sujetos al régimen de terminación individual del contrato de trabajo previsto en el Título V del Libro I del Código del Trabajo. Al personal ingresado con anterioridad al 14 de agosto de 1981 el citado régimen se le aplicará con las excepciones establecidas en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo, sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas en los Contratos Individuales e Instrumentos Colectivos.

La Empresa o el Trabajador en su caso, podrán poner término al contrato de trabajo de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia.

Artículo 74

A solicitud del Trabajador al que se le haya puesto término a su contrato de trabajo, la Empresa deberá otorgarle un certificado que exprese:

- a) La fecha de su ingreso a la Empresa
- b) La clase de trabajo que ejecutaba y
- c) La fecha de su retiro.

XIX. Del cumplimiento del modelo de prevención de delitos (Ley N° 20.393 de 02 de diciembre de 2009)

I. Generalidades

Artículo 75

Conforme a la Ley N° 20.393, modificada por la Ley N° 20.931, publicada en el Diario Oficial el día 5 de Julio de 2016, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en 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) y de receptación (artículo 456 bis A del Código Penal), la Empresa podrá ser responsable de los delitos que sus trabajadores cometan dentro del ámbito de sus funciones.

En concordancia con lo dispuesto en dicha norma legal, nuestra cultura de prevención de actos contrarios a la ética y preservación de los estándares empresariales de excelencia, se hace necesario incorporar el presente Título.

II. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Artículo 76

Todo trabajador es responsable individualmente de sus acciones y se compromete a actuar con respeto de los principios y valores de la Empresa.

Artículo 77

El Sistema de Prevención de Delitos, vigente en la empresa es conocido por todos los trabajadores de la misma, así como el Modelo de Prevención de Delitos del que forma parte.

Será obligación de todo trabajador cumplir fielmente el Sistema de Prevención de Delitos dispuesto y comunicado por la Empresa. Asimismo, será obligación cumplir plenamente con las normas y controles que disponga la Compañía para los fines antes indicados y que tiene por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones.

El Modelo de Prevención de Delitos de ENEL se encuentra inserto en un Modelo de Prevención de Riesgos Penales.

Artículo 78

Todos los trabajadores de la Empresa, además, conocen los principios, criterios de comportamiento y compromisos establecidos en el Código Ético, el Plan de Tolerancia Cero con la Corrupción, los que deben cumplir y respetar.

Artículo 79

Se prohíbe al trabajador incurrir en conductas contrarias al Sistema de Prevención de Delitos dado a conocer por la Compañía a cada uno de los trabajadores a través de los mecanismos comunicacionales utilizados por la Empresa.

III. Del procedimiento de denuncia o persecución de responsabilidades en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos

Artículo 80

Definiciones: Para efectos de este título y para la aplicación del Sistema de Prevención de Delitos, se deja establecido que los conceptos que tengan una definición en la ley, se regirán por lo que la norma específicamente establezca.

Sin perjuicio de lo anterior, y como una forma de ayudar al entendimiento del presente Capítulo, se explican a continuación algunos conceptos directamente relacionadas con el mismo:

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

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

Financiamiento del Terrorismo: Consiste en la acción ejecutada por cualquier medio, directa o indirectamente, de solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 8° de la Ley N° 18.314.

Receptación: Consiste en, conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tener en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470 Número 1° del Código Penal, transportarlas, comprarlas, venderlas, transformarlas o comercializarlas en cualquier forma, aun cuando ya hubiese dispuesto de ellas.

Sistema de Prevención de Delitos: Es el proceso de gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en la Ley N° 20.393 (lavado de activos, financiamiento del terrorismo, cohecho y receptación). La gestión de este Sistema es responsabilidad del Encargado de Prevención de Delitos en conjunto con el Directorio de la Empresa.

Encargado de Prevención de Delitos: Persona designada por el Directorio de la Empresa, cuyo objetivo es velar por la correcta implementación y operación del Sistema de Prevención de Delitos.

Artículo 81

Del Procedimiento de Denuncia:

Es obligación de todos quienes se desempeñan en ella, aplicar y respetar las medidas que se impartan con el objeto de mantener un ambiente que prevenga situaciones de incumplimiento de la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, y del Sistema de Prevención de Delitos, como asimismo aplicar y respetar las sanciones que en estos casos se impongan conforme a la ley y al presente Reglamento Interno.

Para estos efectos, y en cumplimiento al mandato establecido en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones, se establece el siguiente Procedimiento de Denuncia en caso de existir trabajadores que incumplan el Sistema de Prevención de Delitos dentro de la Empresa:

Las denuncias podrán ser efectuadas por escrito directamente al Encargado de Prevención de Delitos, o mediante la presentación al mismo de una “Carta Confidencial” o de una “Carta Anónima”; o bien mediante el Canal de Denuncia designado por la Empresa (https://secure.ethicspoint.com/domain/es/report_custom.asp?clientid=8902), el cual se encuentra en la web corporativa de la Compañía. Cualquier denuncia deberá efectuarse de buena fe y debidamente fundamentada, indicando en lo posible hechos, lugares, fechas referenciales y nombres o cargos de los implicados. La Empresa garantiza que todas las denuncias que formalmente sean presentadas serán investigadas en forma seria y responsable, además de garantizar la confidencialidad necesaria para resguardar los derechos del denunciante.

La Compañía se obliga a respetar en todo momento los derechos fundamentales de los trabajadores en el Procedimiento de Denuncia aplicado a aquellos que incumplan el Sistema de Prevención de Delitos.

Recibida la denuncia, el Encargado de Prevención de Delitos o la persona designada para estos efectos, tendrá un plazo de 3 días hábiles, contados desde la recepción de la misma para iniciar la etapa de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar al denunciado del inicio de un procedimiento de investigación.

Las denuncias serán investigadas por el Encargado de Prevención de Delitos, quien recabará todos los antecedentes que estime pertinentes y adoptará las medidas conducentes al esclarecimiento de los hechos. Sin perjuicio de lo anterior, no podrán adoptarse medidas que directa o indirectamente afecten la dignidad del empleo del trabajador afectado, mientras no le sea comunicado formalmente la existencia, naturaleza y alcance de la respectiva investigación.

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

El Encargado de Prevención de Delitos será personalmente responsable de mantener estricta reserva del procedimiento y garantizará el respeto de las garantías fundamentales del trabajador afectado y demás personas que participen en la investigación.

Una vez que el Encargado de Prevención de Delitos, haya concluido la etapa de recopilación de antecedentes, la que no podrá extenderse más allá de 30 días desde que se comunique al trabajador la existencia de la respectiva investigación, procederá a emitir Informe preliminar sobre los resultados de su investigación.

Dicho informe será puesto en conocimiento del trabajador, quien tendrá el plazo de 5 días para presentar sus descargos, observaciones y aportar todos los antecedentes que estime pertinentes para el esclarecimiento de los hechos. Dicho plazo podrá ser prorrogado por una vez, previa solicitud por escrito presentada antes del término del plazo.

Presentados los descargos, el Encargado de Prevención de Delitos podrá ordenar la realización de nuevas diligencias que se estimen pertinentes, fijando un término para su diligenciamiento.

Agotada el término para la realización de las diligencias solicitadas o transcurridos 15 días desde la presentación de los descargos, el Encargado de Prevención de Delitos emitirá informe final, en que se declarará cerrado el procedimiento, y se expresarán las conclusiones de su investigación.

El informe final se referirá expresamente a la eventual responsabilidad del trabajador en los hechos, la proposición de sanción que se estime adecuada, la necesidad de efectuar las respectivas denuncias ante los Tribunales Ordinarios de Justicia y, cuando fuere pertinente, las medidas necesarias para corregir internamente las irregularidades. El Encargado de Prevención de Delitos deberá incluir en sus conclusiones tanto las condiciones que agravan la responsabilidad del trabajador, como aquellas que la atenúan.

El informe final del Encargado de Prevención de Delitos será puesto en conocimiento del trabajador y del Directorio de la Sociedad quien lo tratará en la sesión más próxima que se celebre al efecto.

El trabajador tendrá derecho a realizar presentación por escrito al Directorio dentro del plazo de 3 días contados desde que se le notifique el Informe Final del Encargado de Prevención de Delitos.

Las decisiones relacionadas con las eventuales sanciones, absolución del trabajador y adopción de medidas correctivas en la organización, serán exclusivamente adoptadas por el Directorio de la Sociedad.

Artículo 82

De las Sanciones:

Las infracciones a las obligaciones y prohibiciones establecidas en este Título se sancionarán, según la gravedad que revistan, con amonestación verbal o escrita con copia a la Inspección del trabajo y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, sin perjuicio de los casos en que tales infracciones constituyan causales de caducidad o de terminación del contrato de trabajo, de las que la Empresa podrá hacer uso.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la denuncia que corresponda que la Empresa realice o que estime conveniente efectuar ante los Tribunales de Justicia, una vez establecida la comisión de todos o de algunos de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393 y sus modificaciones.

XX. Política de derechos humanos

I. Generalidades

Artículo 83

Cuando cualquier persona relacionada con ENEL AMERICAS S.A., ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Gerencia de Auditoría Interna.

Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico: Buzón ético de Link Buzón Ético: www.ENEL.cl
O, en el caso de los trabajadores de ENEL AMERICAS S.A.: a través de la intranet de la empresa
- Por correo postal, a la siguiente dirección:
Gerencia de Auditoría Interna. Santa Rosa N°76 piso 9, Santiago.

II. Compromiso de Enel de representar los derechos humanos

Artículo 84

Esta Política recoge el compromiso y las responsabilidades de ENEL AMERICAS S.A. en relación con todos los derechos humanos, y en especial con los que afectan a nuestra actividad empresarial y a las operaciones desarrolladas por todos los trabajadores de ENEL AMERICAS S.A.,

ENEL AMERICAS S.A. promueve el respeto de los derechos humanos en todas sus relaciones comerciales¹ y la adhesión de sus contratistas, proveedores y

¹ El término "relaciones comerciales" abarca "las relaciones con socios comerciales, entidades de la cadena de valor y cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa" (véase el Principio 13 de los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar").

socios comerciales a los mismos principios, prestando particular atención a las situaciones de conflicto y de alto riesgo.

La presente Política fue aprobada por el Directorio de ENEL AMERICAS S.A. el 30 de octubre de 2013.

III. Referencias internacionales

Artículo 85

Esta Política se basa en los siguientes tratados de Derecho internacional y europeo:

1. La Carta Internacional de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
 - a) La Declaración Universal de Derechos Humanos.
 - b) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
 - c) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
2. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) números 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182, así como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
3. La Convención de Naciones Unidas sobre Derechos del Niño.
4. El convenio de la OIT número 169 sobre los derechos de poblaciones indígenas y tribales.

También se han tenido en cuenta las versiones más recientes de las siguientes normas empresariales e iniciativas voluntarias:

1. Los principios de Pacto Mundial de Naciones Unidas.
2. Las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para Empresas Multinacionales.
3. La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT.
4. Los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar".

IV. Referencias Internas

Artículo 86

Los siguientes documentos internos complementan y se encuentran vinculados a los principios consignados en la presente Política:

1. El Código ético.
2. El Plan de tolerancia cero con la corrupción.
3. El Modelo de Prevención de Riesgos Penales.
4. Acuerdo Marco Internacional con Sindicatos Mundiales.

V. Principios

Artículo 87

Prácticas laborales

Rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y al trabajo infantil

ENEL AMERICAS S.A. rechaza el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio² —según se define en el Convenio 29 de la OIT— y no confisca dinero ni documentos de identidad al inicio de la relación laboral con el objeto de retener a los trabajadores en contra de su voluntad.

ENEL AMERICAS S.A. respeta los derechos de los niños y rechaza el uso de mano de obra infantil según la definición de este concepto que se recoja en la legislación vigente en el país en el que se desarrollen las actividades correspondientes y respetando, en todo caso, la edad mínima que se establece en el Convenio 138 de la OIT.

Respeto a la diversidad y no discriminación

ENEL AMERICAS S.A. rechaza toda forma de discriminación³ y mantiene el compromiso de velar porque todos sus trabajadores, tanto reales como potenciales, sean tratados con respeto hacia su diversidad, promoviendo asimismo la igualdad de oportunidades, ya sea al establecerse la relación laboral o en cualquier estadio de su desarrollo.

Libertad de asociación y negociación colectiva

ENEL AMERICAS S.A. reconoce el derecho de sus trabajadores a constituir o participar en organizaciones cuyo objeto sea la defensa y promoción de sus intereses, y no interfiere en sus elecciones en este sentido. Reconoce asimismo el derecho a la representación de los trabajadores por parte de sindicatos, que corresponda de acuerdo a la legislación, y demás formas de representación elegidas de conformidad con la misma y las prácticas vigentes. ENEL AMERICAS S.A. reconoce el valor de la negociación colectiva como instrumento voluntario para la determinación de condiciones contractuales de sus trabajadores, así como para la regulación de las relaciones entre la directiva y los sindicatos.

Seguridad y salud laboral

ENEL AMERICAS S.A. tiene el compromiso de velar por que en los lugares de trabajo se respeten las mejores condiciones de seguridad y salud laboral.

ENEL AMERICAS S.A. promueve la difusión y refuerzo de una cultura de la seguridad, desarrollando la toma de conciencia sobre el riesgo, y fomenta el comportamiento responsable por parte de sus trabajadores, mediante sesiones de información y formación, entre otras actividades.

ENEL AMERICAS S.A. trabaja para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, sobre todo a través de medidas preventivas.

Condiciones de trabajo justas

Con el fin de mantener un entorno de trabajo positivo y respetuoso, ENEL AMERICAS S.A. rechaza toda forma de acoso —ya sea verbal, físico, sexual o psicológico—, amenaza o intimidación en el lugar de trabajo.

Nuestra política de remuneraciones tiene en cuenta el principio de retribución justa del trabajo y respeta el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, basada en la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe (Convenio 100

² Se entiende por trabajo forzoso u obligatorio: todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente (véase el artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT).

³ El término “discriminación” comprende todo tipo de discriminación arbitraria directa, respectivamente:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

(Véase el artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT.)

de la OIT). La remuneración mínima que reciban los trabajadores de ENEL AMERICAS S.A. no podrá ser inferior al mínimo recogido en los convenios colectivos y en la normativa laboral vigente en cada país, de conformidad con lo previsto en los Convenios de la OIT.

ENEL AMERICAS S.A. reconoce asimismo la importancia de la formación y orientación profesional para el desarrollo de los recursos humanos y de sus capacidades, impulsando las formas de implicación y participación de los trabajadores y sus representantes.

Artículo 88

Comunidades y sociedad

Respeto a los derechos de las comunidades

ENEL AMERICAS S.A. mantiene el compromiso de respetar los derechos de las comunidades locales, en la forma que determine la legislación nacional vigente, incluso, según corresponda de acuerdo a la misma, por medio de la promoción de actividades de consulta libre e informada. En este sentido, ENEL AMERICAS S.A. presta especial atención a las comunidades más vulnerables, como las poblaciones indígenas y tribales⁴, incluso por medio de la promoción de proyectos de desarrollo local en beneficio de dichas comunidades.

Más concretamente, en el diseño y construcción de proyectos de infraestructuras, ENEL AMERICAS S.A. se compromete a tener muy en cuenta, utilizando estudios adecuados de impacto ambiental y social, su huella medioambiental y el respeto a los derechos humanos en las zonas en las que vayan a desarrollarse dichos proyectos, ateniéndose al cumplimiento de la legislación nacional vigente. Cuando la ejecución de un proyecto pueda conllevar la reubicación de comunidades locales, el objetivo será reducir al mínimo el impacto sobre las mismas, a través de una interacción cercana y con una compensación justa, estándose al cumplimiento de la legislación nacional vigente.

Tomando como referencia los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos, ENEL AMERICAS S.A. se compromete a garantizar que los servicios de seguridad privada que protegen al personal y a las propiedades de ENEL AMERICAS S.A. en las zonas de actividad, actúen de acuerdo a la legislación y las normativas nacionales vigentes; así como a las del Derecho internacional recogidas en los tratados suscritos y ratificados por la República de Chile. ENEL AMERICAS S.A. tiene asimismo el compromiso de velar por que sus productos y servicios no comprometan la seguridad e integridad física de sus clientes, en la medida de lo razonablemente previsible.

Integridad: Tolerancia cero con la corrupción

ENEL AMERICAS S.A. reconoce que la corrupción es uno de los factores que socava las instituciones y la democracia, los valores éticos y la justicia, y el bienestar y desarrollo de la sociedad. Por ello, rechaza la corrupción en todas sus formas, tanto directa como indirecta.

Para este fin, ENEL AMERICAS S.A. ha reforzado su compromiso a través de un programa de lucha contra la corrupción denominado "Plan de tolerancia cero con la corrupción"⁵.

4 Estos términos se refieren:

a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o normativa especial;

b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. (Véase el artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT.)

5 <http://www.ENEL.cl>

Privacidad y comunicaciones

ENEL AMERICAS S.A. respeta la confidencialidad y el derecho a la intimidad de todas las personas con quienes interactúa, y mantiene el compromiso de utilizar correctamente toda la información y los datos que obran en su poder.

ENEL AMERICAS S.A. se compromete también a velar por que todas sus comunicaciones institucionales y comerciales sean no discriminatorias y respetuosas hacia las distintas culturas, y presta especial atención a no afectar negativamente al público más vulnerable, como es la infancia.

VI. Ejecución y seguimiento

Artículo 89

De conformidad con el contenido de los “Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos y del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”, este documento representa el compromiso público con los derechos humanos que ENEL AMERICAS S.A. ha contraído con todas las personas con quienes interactúa.

Con el fin de aplicar los compromisos recogidos en este documento, la Gerencia de Comunicación de ENEL AMERICAS S.A. establecerá procesos adecuados de debida diligencia⁶ que garanticen su implantación y seguimiento a través de los planes de actuación que se deriven del Plan de sostenibilidad de ENEL AMERICAS S.A.

Artículo 90

Incumplimientos: comunicación por parte de los interlocutores

Cuando cualquier persona relacionada con ENEL AMERICAS S.A., ya sea un empleado o una persona externa, considere que existe una situación contraria a lo aquí recogido, puede informar de ello a la Gerencia de Auditoría Interna. Las comunicaciones pueden cursarse a través de los siguientes medios:

- Por correo electrónico:
Buzón ético
Link Buzón Ético: www.ENEL.cl
O, en el caso de los trabajadores de ENEL: a través de la intranet de la empresa
- Por correo postal, a la siguiente dirección:
Gerencia de Auditoría Interna. Santa Rosa N°76 piso 9, Santiago.

En el tratamiento de estas comunicaciones, la Gerencia de Auditoría Interna actuará para proteger a los informantes de cualquier forma de represalia, entendiéndose como tal cualquier acto que pueda dar lugar a la mera sospecha de que la persona en cuestión pueda ser objeto de cualquier forma de discriminación o penalización. Además, se garantiza la confidencialidad de la identidad de los informantes, salvo que en la legislación aplicable se establezca lo contrario.

En todo caso en que, a partir de una comunicación de este tipo, se determine que se ha producido un incumplimiento de los principios recogidos en esta Política, se aplicará el procedimiento correspondiente previsto en el Código ético⁷.

6 Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), la adopción de la debida diligencia en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continuada que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica “identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas” de los efectos negativos potenciales generados por la empresa.

7 Principio 4.5 del Código ético.

Artículo 91

Competencias de la Gerencia de Comunicación.

La Gerencia de Comunicación tiene las siguientes funciones:

- Planificación y coordinación de la implantación del proceso de debida diligencia, en colaboración con las demás funciones implicadas, en el ámbito de sus respectivas áreas de responsabilidad.
- Información al Directorio sobre la implantación del proceso de debida diligencia.
- Cada año, inclusión en el Informe de sostenibilidad de ENEL AMERICAS S.A. de la información sobre el cumplimiento por parte de ENEL AMERICAS S.A. de sus compromisos plasmados en este documento.

VII. Revisión

Artículo 92

La presente Política será revisada periódicamente, a partir de las propuestas formuladas por la Gerencia de Comunicación para garantizar su adecuación y efectiva implantación. Todas las revisiones estarán sometidas a la aprobación del Directorio de ENEL AMERICAS S.A.

VIII. Comunicación y formación

Artículo 93

La Política de derechos humanos será difundida entre las personas que interactúan con ENEL AMERICAS S.A., tanto interna como externamente, por la Gerencia de Comunicación, a través de iniciativas específicas de comunicación. Dicha Gerencia llevará a cabo acciones formativas para asegurar que todos los trabajadores de ENEL AMERICAS S.A. comprendan adecuadamente el contenido de esta Política.

IX. Definiciones

Artículo 94

Trabajo forzoso u obligatorio

Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Artículo 2.1 del Convenio 29 de la OIT)

Relaciones comerciales

Relaciones con socios comerciales y entidades de la cadena de valor, así como cualquier otra entidad no estatal o estatal directamente relacionada con las operaciones comerciales, productos o servicios de la empresa. (Principio 13 de los “Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para ‘proteger, respetar y remediar’”).

Discriminación

El término “discriminación” comprende todo tipo de discriminación arbitraria directa, respectivamente:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, género, religión, opinión política, ascendencia nacional u

origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

- b) cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. (Artículo 1.1 del Convenio 111 de la OIT)

Poblaciones indígenas y tribales

Estos dos términos se refieren, respectivamente:

a) a los pueblos tribales en países independientes, cuyas condiciones sociales culturales y económicas les distingan de otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por una legislación o normativa especial;

(b) a los pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conserven todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas.

(Artículo 1.1 del Convenio 169 de la OIT)

Debida diligencia

Según los Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos (principios 17-21), el término “debida diligencia” en materia de derechos humanos se refiere a un sistema de gestión continua que la empresa adopta según el sector en el que desarrolle su actividad, el contexto de sus operaciones, el tamaño de la empresa y otros factores, con el fin de velar por que se respeten los derechos humanos y por no contribuir a la violación de dichos derechos. Este proceso implica “identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas” de los potenciales impactos negativos generados por la empresa.

XXI De las disposiciones generales

Artículo 95

En virtud a lo dispuesto en el Artículo N° 156 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Orden comenzará a regir en el plazo de los 30 días siguientes de la fecha en que es de conocimiento de los Trabajadores.



Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, en el Trabajo

Introducción

El presente reglamento de higiene y seguridad en el trabajo se dicta en cumplimiento del artículo 67 de la Ley N° 16.744 y D.S. N° 40, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que fue publicada en el Diario Oficial con fecha 1 ° de febrero de 1968.

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

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas, con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que pudieran afectar a los Trabajadores de la Empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad en la Empresa.

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

Este Reglamento de Higiene y Seguridad tiene como objetivos fundamentales:

- a) Hacer participar a todos los Trabajadores de ENEL AMERICAS S.A. en las distintas acciones relacionadas con Prevención de Riesgos Laborales, Instrucciones, Normas, Reglamentos y otros.
- b) Fijar atribuciones y responsabilidades, tanto de la Empresa como de los Supervisores, Trabajadores y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

En resumen, este reglamento está destinado a cautelar la realización de todos los trabajos en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la cooperación y máximo esfuerzo de todos los Trabajadores que laboran en la Empresa.

La transgresión deliberada y repetida del presente Reglamento y/o de las Normas y Reglamentos de Seguridad en el Trabajo, será considerada como una Acción de Riesgo y podrá originar una medida disciplinaria, cuyo propósito fundamental es crear una conciencia de seguridad en el trabajo.

I. Disposiciones generales

Artículo 1

Definiciones. Con la finalidad de usar un lenguaje común y adecuado en Prevención de Riesgos, para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

TRABAJADOR:

Toda persona que en virtud de un contrato de trabajo preste servicios a la Empresa y por los cuales reciba una remuneración, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Decreto N°101, Art. N°1.

SUPERVISOR INMEDIATO:

La persona que tiene personal y recursos materiales a su cargo para la ejecución de un trabajo, tales como, Gerente, Subgerente, Jefe de Area, Jefe de Unidad, Supervisor Profesional, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por Supervisor inmediato el de mayor jerarquía.

EMPRESA:

La Entidad Empleadora que contrata los servicios del Trabajador.

ORGANISMO ADMINISTRADOR:

Se entiende por Organismo Administrador a la institución que administra el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, estipulado en la Ley N° 16.744.

En el caso de ENEL AMERICAS S.A. corresponde a la ASOCIACION CHILENA DE SEGURIDAD (ACHS), de la cual es adherente.

RIESGO PROFESIONAL:

Combinación de la probabilidad y la consecuencia(s) de ocurrencia de un evento identificado como peligroso al que está expuesto el Trabajador y que pueda provocar un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL:

El conjunto de elementos recomendables y necesarios, que permita al Trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin riesgo para su integridad física.

ACCIDENTE DEL TRABAJO:

Definición Legal: "Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte". Son también accidentes del trabajo, los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales, a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales. Art. 5° Ley N°16.744.

ENFERMEDAD PROFESIONAL:

Definición Legal: "Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte".

ACCIDENTE DE TRAYECTO:

Definición Legal: "Los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación del Trabajador y el lugar de trabajo y viceversa". Art. 5°, Ley N° 16.744.

ACCIDENTES DESDE EL PUNTO DE VISTA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS:

Evento no deseado que puede resultar en muerte, enfermedad, lesiones y daños u otras pérdidas.

PRIMEROS AUXILIOS:

Es la atención que se le da a un lesionado o enfermo, en el terreno mismo, mientras se logra la atención de un facultativo.

CONDICIONES INSEGURAS:

Son las alteraciones o modificaciones del ambiente físico de trabajo que generan en él cualidades negativas que puedan causar accidentes.

ACCIÓN INSEGURA:

Acto u omisión ejecutado por los individuos en el ambiente de trabajo, de manera que la resultante son accidentes, en su persona y/o a terceros.

ADMINISTRACION DELEGADA:

Es la entidad empleadora que, en la forma y condiciones establecidas en la Ley N° 16.744 toman a su cargo el otorgamiento de las prestaciones médicas económicas derivadas del seguro, exceptuadas las pensiones.

ZONA DE TRABAJO:

El lugar en que se desarrollan las actividades laborales de uno o más Trabajadores.

Artículo 2

El presente Reglamento es obligatorio para todos los Trabajadores de ENEL AMERICAS S.A., sin exclusión de ningún nivel.

Artículo 3

Al convenir contratos de trabajos con otras firmas nacionales o extranjeras, éstas deberán acatar, en forma obligatoria, todas las Normas de Prevención de Riesgos establecidas por ENEL AMERICAS S.A. para sus Trabajadores. El cumplimiento de esta disposición será controlado por los Administradores de los Contratos y por el Área de Seguridad y Salud Laboral

Artículo 4

Todo Trabajador que ingrese a ENEL AMERICAS S.A. o cambie de funciones, deberá recibir una instrucción adecuada en seguridad industrial y dirigida para las labores que deberá desempeñar dentro de la Empresa.

II. De las obligaciones

Artículo 5

Será obligación de todos y cada uno de los Trabajadores, en sus distintos niveles, conocer y cumplir las disposiciones y normas contenidas en el presente Reglamento.

Toda norma o disposición preventiva o correctiva, relativa a la seguridad e higiene del trabajo, que adopte la Empresa con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Reglamento, se informarán a través de medios de comunicación formal y oficial de la Empresa y se entenderán incorporadas automáticamente a él, teniendo por lo tanto, igual respaldo legal para exigir su cumplimiento.

Artículo 6

Todo Trabajador estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y de salida de la Empresa, esto por efecto de los posibles accidentes del trayecto.

Artículo 7

Todo Trabajador deberá conocer perfectamente:

- a) El uso correcto de todos los elementos y equipos de protección personal que se le hayan asignado.
- b) Ubicación y uso de elementos de primeros auxilios, extintores de incendio y vías de evacuación en su lugar de trabajo.

Artículo 8

Todos los Trabajadores deberán respetar las normas de higiene y seguridad en la Empresa a fin de evitar condiciones que puedan ocasionar enfermedades, contaminaciones y/o accidentes.

Artículo 9

De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la Empresa está obligada a proteger a todo el personal de los riesgos del trabajo, entregándole al Trabajador, cuya labor lo requiera, sin costo alguno, pero a cargo suyo y bajo su responsabilidad, los elementos de protección personal que sean necesarios, según la labor a desempeñar.

Será obligación de todos los Trabajadores usar el equipo de protección personal que les proporcione la Empresa.

Todo extravío o deterioro de equipo y/o elementos de protección personal, deberá ser comunicado en forma inmediata al Supervisor para que tome las medidas necesarias de reemplazo.

Todo elemento o equipo de seguridad que deba adquirir la Empresa para sus Trabajadores, deberá contar, previamente, con las especificaciones técnicas dadas por el Área de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 10

Los Trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso apropiado de herramientas, maquinarias, implementos e instalaciones en general.

Deberán, asimismo, preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, para evitar accidentes o que se lesione cualquier persona que transite a su alrededor.

Artículo 11

Todo Trabajador deberá conocer y cumplir fielmente, las normas de seguridad, que emita el Área de Seguridad y Salud Laboral u otras Áreas de la Empresa, que tengan directa relación con su seguridad, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios, vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de la Empresa.

Todo Trabajador deberá informar a su Supervisor inmediato, su falta de conocimiento en el uso de cualquier equipo de protección personal, máquinas, herramientas, elementos de trabajo o la inexperiencia en las tareas encomendadas, para su correspondiente adiestramiento.

Artículo 12

Todo Trabajador deberá dar aviso a su Supervisor o a cualquier ejecutivo de la Empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, equipos, personas o ambiente en el cual trabaje.

Artículo 13

El Trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos de extinción de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, los que deberán mantenerse despejados de obstáculos, como asimismo, conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo Supervisor velar por la debida instrucción del personal al respecto.

Artículo 14

Todo Trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la Empresa para estos casos.

Artículo 15

Deberá darse cuenta al Supervisor inmediato, inmediatamente después, de haber ocupado el extintor de incendio para proceder a su recarga.

III. Salud Ocupacional

Artículo 16

Todo Trabajador/a, antes de comenzar a ejercer sus funciones, será sometido a un examen médico preocupacional, realizado donde lo indique la Empresa.

La Empresa efectuará periódicamente Exámenes Preventivos de Salud Ocupacional, al personal expuesto a riesgos propios de su trabajo que permitan advertir oportunamente si sus condiciones de salud hubieren cambiado, de manera tal de intervenir en la pronta normalización de dichos cambios y con ello garantizar la continuidad en el puesto de trabajo que desarrolla habitualmente o en el cargo que eventualmente fuera destinado, facultándole continuar su trabajo en forma segura.

Artículo 17

Todo Trabajador/a al ingresar a la Empresa deberá llenar la Ficha Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad, accidentes sufridos y las secuelas ocasionadas por los mismos, así también ha de informar si ha sido calificado de Enfermedad Profesional

Artículo 18

Será de responsabilidad del Trabajador que padezca alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo comunicarlo a su jefatura, para que ésta adopte de inmediato las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigos, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc., a fin de garantizar su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo ante un inminente accidente que dicha condición le pueda provocar.

Artículo 19

Cuando, a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los Trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen, considerándose que el tiempo empleado en el control computado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

IV. Procedimiento para la denuncia e investigación de accidentes

Artículo 20

Todo Trabajador que sufra un accidente del trabajo, dentro o fuera de la Empresa, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar cuenta en el acto a su Supervisor inmediato.

Artículo 21

Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la Empresa. Deberá avisar a su Supervisor inmediato 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 hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real, los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Supervisor, el Área de Seguridad y Salud Laboral o el Organismo Administrador, lo requiera. Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de una jornada de trabajo, el Supervisor directo del accidentado practicará una investigación completa para determinar la o las causa(s) que lo produjeron.

Deberá enviar al Organismo Administrador y al Área de Prevención de Riesgos, la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), en el plazo de 24 horas a contar del momento en que ocurrió el accidente.

El Área de Seguridad y Salud Laboral realizará investigaciones de accidentes a través de su personal especializado, cuando lo estime necesario, o cuando sea solicitado por la Empresa.

Artículo 22

El Trabajador que haya sufrido un accidente y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la Empresa sin que previamente presente un «Certificado de Alta» dado por el Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del respectivo Supervisor.

Artículo 23

En caso de accidente será responsabilidad y obligación de:

1) Los Trabajadores en general:

- a) Comunicar el accidente al Supervisor inmediato.
- b) Dicha denuncia deberá hacerse inmediatamente una vez ocurrido.
- c) Si por el accidente sufrido no se requiere el envío de ambulancia, el Trabajador deberá concurrir al Centro de Atención del Organismo Administrador más cercano a su lugar de trabajo.

Si la lesión es grave y el traslado debe ser inmediato, llame rápidamente a los números telefónicos dispuestos por el Organismo Administrador para el envío de una Ambulancia que lo trasladará.

Ej. A.CH.S., Hospital del Trabajador o solicitar su traslado a dicho Hospital. Fuera de Santiago, concurrir al centro asistencial médico más próximo.

- d) Informar en el Centro Asistencial donde se atienda, que se trata de un accidente del trabajo, describiendo lo ocurrido, señalando el nombre de la Empresa donde trabaja y/o mostrando la credencial de Trabajador afiliado a dicho Organismo Administrador.

2) Los Supervisores en general:

- a) Prestar el máximo de cooperación para lograr la atención médica del accidentado, con la mayor brevedad.
- b) Informar de inmediato el accidente del trabajo al Área de Seguridad y Salud Laboral y a la Gerencia de Recursos Humanos.
- c) En el plazo de 24 horas deberán enviar al Área de Seguridad y Salud Laboral la información con los antecedentes del accidente del trabajo o del trayecto, para que dicha unidad envíe la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo (DIAT) a la mutualidad y que es el documento oficial que la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales reconoce para otorgar la atención de los accidentados en los centros asistenciales del Organismo Administrador.
- d) Investigar acuciosamente el accidente, concurriendo al lugar de los hechos, entrevistando al afectado y testigos, de modo que el informe interno que se prepare refleje lo que realmente ocurrió. En dicho informe deberán constar las causas que lo produjeron y las medidas tomadas para evitar su repetición. En el plazo de 48 horas o de dos días hábiles siguientes a la fecha del accidente deberán enviar al Área de Seguridad y Salud Laboral el Informe Interno de Accidente del Trabajo.

Artículo 24

El incumplimiento de la obligación de denunciar un accidente de trabajo o enfermedad profesional al Organismo Administrador, podrá dar origen a una sanción hacia la Empresa, de acuerdo a lo establecido en la Ley N°16.744.

Artículo 25

En caso de ocurrir un accidente de trayecto, la víctima, sus compañeros de trabajo o parientes, deberán comunicar el hecho a su Supervisor y al Área de Seguridad y Salud Laboral o a la Gerencia de Recursos Humanos en forma inmediata.

Ante la ocurrencia de un accidente del trayecto se deben tener presente las siguientes consideraciones:

- a) Que al no haber supervisión directa del empleador, es el Trabajador el que debe probar que el accidente ocurrió en el trayecto directo.
- b) Considerando que no es el Organismo Administrador, ni la Empresa, sino la ley que por medio del inciso 2° del artículo 7° del Decreto Reglamentario 101, la que determina, en forma imperativa, los medios de prueba, es que debe acreditar el hecho mediante alguno de los siguientes medios:
 - 1° Constancia en Carabineros de Chile.
 - 2° Certificado de Centro Asistencial donde haya sido atendido.
 - 3° Dos testigos o por otros medios fehacientes.

Artículo 26

Los Trabajadores accidentados a causa de una fuerza mayor extraña que no tenga relación alguna con el trabajo o producido intencionalmente por ellas, sólo tendrán derecho a las prestaciones médicas señaladas en el artículo 29 de la ley N° 16.744.

Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes del trabajo, ocurridos fuera del país, deberán ser canceladas por el empleado en su oportunidad, quien podrá solicitar su reembolso en moneda nacional al Organismo Administrador respectivo. El cobro deberá hacerse presentando las facturas correspondientes con la certificación del respectivo cónsul chileno en que conste la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales de los servicios de salud del país de que se trate.

Artículo 27

Todos los Trabajadores tienen la obligación de cooperar con la investigación del accidente, con el objeto de determinar sus causas.

Artículo 28

Todo Trabajador deberá dar aviso inmediato a su Supervisor o a cualquier ejecutivo de su área en la Empresa en su ausencia, de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias o equipos, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaje.

Artículo 29

El Área de Seguridad y Salud Laboral realizará investigaciones de accidentes a través de su personal especializado cuando lo estime necesario, o cuando sea solicitado por la Empresa, sin perjuicio de las funciones que la Ley le encomienda directamente a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Artículo 30

Los Trabajadores, bajo su exclusiva responsabilidad, podrán hacer uso de las dependencias Deportivas con las que cuenta la Empresa, para actividades particulares antes o después de la jornada de trabajo. Estas actividades no tienen la cobertura de la ley N° 16.744. Asimismo, el uso de las dependencias ya señaladas en horario de colación, no da derecho a la cobertura de la ley N° 16.744.

Se prohíbe expresamente el uso de las dependencias deportivas para actividades particulares dentro de la jornada de trabajo.

Las actividades deportivas extra programáticas son de carácter voluntario y por ello no opera la cobertura de la ley N° 16.744.

El uso de las dependencias deportivas deberá realizarse conforme a lo establecido en los reglamentos respectivos.

V. Del las prohibiciones

Artículo 31

Queda prohibido a todo Trabajador de la Empresa, la ejecución de los siguientes actos:

- a) Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, de sustancias psicotrópicas o estupefacientes, consumir durante las horas de trabajo bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes e introducir cualesquiera de estos elementos en los locales, oficinas o instalaciones de la Empresa.
- b) Fumar o encender fuego en lugares en que la Empresa ha prohibido hacerlo, en lugares públicos de la Empresa, cuando se comparten oficinas, o donde esté expresamente señalado.
- c) Dormir, comer o preparar alimentos en el lugar de trabajo.
- d) Entrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- e) Reñir dentro del recinto de la Empresa y a la hora que sea.
- f) Alterar el registro de hora de llegada propia o de algún Trabajador o el registro de hora de salida.
- g) Tratar por su propia cuenta las lesiones que haya sufrido en algún accidente del trabajo.
- h) Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de los ojos o heridas de algún accidentado.
- i) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- j) Negarse a proporcionar información, relacionada con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos en el trabajo.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
- l) Trabajar sin el debido equipo de protección personal o sin las ropas de trabajo que la Empresa proporciona.
- m) Apropiarse o usar elementos de protección personal pertenecientes a la Empresa o asignados a otro compañero de trabajo.

- n) Ejecutar operaciones en equipos sin ser el encargado de ellos o sin tener la debida autorización para hacerlas.
- o) Usar calzado que pueda producir resbalones o torceduras.
- p) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la Empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- q) Realizar un trabajo en que explícitamente exista riesgo de accidente, sin planificación previa.
- r) Adoptar actitudes o cometer acciones temerarias.
- s) Portar armas de cualquier especie en las faenas o establecimientos de la Empresa, Salvo que por su función esté oficialmente autorizado para ello.
- t) Administrarse o aplicar a otros medicamentos sin prescripción médica autorizada, en caso de haber sufrido alguna lesión, siempre que dichos tratamientos no sean de primeros auxilios.

VI. Del comité paritario de higiene y seguridad

Artículo 32

De acuerdo con la legislación vigente, Decreto N°54 de la ley N°16.744, en toda Empresa, sucursal o agencia en que trabajan más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador y representantes de los Trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias para la Empresa y los Trabajadores.

Artículo 33

Si la Empresa tuviera faenas distintas en el mismo lugar o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que cumpla con lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 34

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad estará compuesto por tres representantes del empleador y tres representantes de los Trabajadores de la misma, en calidad de titulares. Por cada miembro titular se designará otro en carácter de suplente, en el caso del empleador, y se elegirá otro en carácter de suplente, en el caso de los Trabajadores.

Artículo 35

La elección de los representantes de los Trabajadores se hará por votación directa y serán elegidos como titulares aquellos que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que sigan en orden decreciente.

Artículo 36

Para ser elegido representante de los Trabajadores, es decir, ser miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, se requiere:

- a) Tener más de 18 años.
- b) Saber leer y escribir.
- c) Encontrarse, actualmente, trabajando en la respectiva Empresa o faena y haber pertenecido a la Empresa un año como mínimo.

Artículo 37

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario en la Empresa, faena, sucursal o agencia.

Artículo 38

El Comité designará un Presidente y un Secretario. No existiendo acuerdo para hacer estas designaciones, ellas se harán por sorteo.

Artículo 39

Tanto el empleador como los Trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad proporcionándole la información relacionada con las funciones que les corresponda desempeñar.

El experto de Prevención de Riesgos, formará parte, por derecho propio, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

Artículo 40

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad se reunirá en forma ordinaria una vez al mes, pero, podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los Trabajadores y uno de la Empresa, o cuando así lo requiera el Área de Seguridad y Salud Laboral o el Organismo Administrador.

Artículo 41

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá funcionar siempre que concurren un representante del empleador y un representante de los Trabajadores.

Artículo 42

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

Artículo 43

Los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad durarán dos años, en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

“En las Empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los Trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los Trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la Empresa el día laboral siguiente a éste.

Si en una Empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la Empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los Trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas personas.” (Ley N° 19.069, Art. 32).

Artículo 44

Cesarán en sus cargos los miembros del Comité que dejen de prestar servicios en la Empresa.

Artículo 45

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá actuar en forma coordinada con el Área de Seguridad y Salud Laboral. En caso de desacuerdo entre ellos, resolverá, sin ulterior recurso, el Organismo Administrador.

Artículo 46

Si la Empresa, por el número de Trabajadores que ocupa (menos de 100 Trabajadores) no está obligada a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos, en caso de desacuerdo entre ellos, resolverá, sin ulterior recurso el Organismo Administrador.

Artículo 47

Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- a) Asesorar e instruir a los Trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Empresa como de los Trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del Trabajador.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones, que le encomiende el Organismo Administrador.
- g) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los Trabajadores.

Artículo 48

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad permanecerán en funciones mientras dura la Empresa, faena, sucursal o agencia.

VII. Prevención de incendios

Artículo 49

Todo Trabajador que actúa como Monitor de Emergencia en la instalación en la cual trabaja, deberá conocer la ubicación de los equipos contra incendio con que cuenta su zona de trabajo, saber su modo de uso y aplicación según el tipo de fuego que deba controlarse.

Ante una situación de Emergencia, ya sea por Incendio, Sismo, aviso de Bomba, accidente o enfermedad común u otra situación que ponga en riesgo a los usuarios o instalaciones, todo trabajador debe obedecer las instrucciones que impartirá el Monitor de Emergencia.

Un Monitor de Emergencia es un trabajador que en forma voluntaria asume

este cargo, que lo embiste de la responsabilidad para liderar las actuaciones a realizar ante una emergencia y para efectos de este reglamento dichas actuaciones, se considerarán parte de sus funciones.

Artículo 50

Cada Trabajador deberá informar a su Jefatura o al Área de Seguridad y Salud Laboral si observa algún extintor descargado o que presente alguna anomalía.

Artículo 51

Al término de cada jornada de trabajo, el Trabajador deberá dejar desconectadas las estufas, calentadores de agua y cualquier otro artefacto que genere calor.

Artículo 52

Cuando se efectúen trabajos de soldadura u otros procesos que generen calor o chispas, deberá contarse con un extintor portátil a la mano.

Artículo 53

Cuando ocurra un amago de incendio, el Trabajador que se percate de ello, si se encuentra entrenado en el uso de equipos contra incendio, deberá actuar usándolos y dar la alarma a quienes se encuentren cerca.

Artículo 54

En las diferentes áreas de la Empresa podrán encontrarse equipos de extinción de incendio de los siguientes tipos:

Clase	Tipo de Material	Agente Extintor
a) Sólidos	Madera Papel Cartón Plástico Textil	Polvo Químico Seco (PQS)
b) Líquidos inflamables	Bencina Grasa Pintura Gas Parafina	Polvo Químico Seco (PQS) Bióxido de carbono (CO2)
c) Equipos eléctricos energizados	Motor Interruptor Computador Cable Tablero Eléctrico	Polvo Químico Seco (PQS) Bióxido de carbono (CO2)

Artículo 55

El acceso a los equipos contra incendio deberá mantenerse despejado e informar al Área de Seguridad y Salud Laboral o Servicios Generales, en forma inmediata, cuando se hayan ocupado, para proceder a su recarga.

Artículo 56

Si comienza un incendio de mayores proporciones, cada Trabajador deberá ceñirse al plan de evacuación con que cuente su área con rapidez y orden, sin descontrolarse, a fin de evitar los accidentes causados por el pánico.

VIII. De la obligación de informar los riesgos laborales

Artículo 57

En cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Empresa se obliga a:
Informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada Empresa.

En especial, se debe informar sobre los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en su trabajo.

Asimismo, la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de exposición permisibles de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que se deben adoptar para evitar tales riesgos.

Mantener equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que pudieran presentarse en los sitios de trabajo.

Informar de lo precedentemente descrito a través del Área de Seguridad y Salud Laboral y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los Trabajadores o cuando se inician actividades que implican riesgos.

Los riesgos más frecuentes a los que están expuestos los Trabajadores de la Empresa, así como sus consecuencias y las medidas preventivas más elementales respecto de cada uno de ellos, son los que se indican en el cuadro siguiente:

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
De caídas de alturas	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones. • Heridas. • T.E.C. • Esguinces. • Traumas Múltiples. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usar arnes de seguridad para trabajos sobre 1,5 mt. • Implementación de líneas de vida en escalas. • Instalación de barreras para plataformas en altura. • Realizar examen preocupacional. • Mantener iluminación adecuada. • Señalizar de riesgo de caída de altura.
De caídas	<ul style="list-style-type: none"> • Contusiones. • Heridas. • T.E.C. • Esguinces. • Traumas Múltiples. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el orden y aseo en las vías de tránsito. • No correr. • No transportar objetos que obstruyan la visión. • Mantener iluminación adecuada. • Señalizar zonas enceradas y con derrame de líquidos. • Usar los pasamanos en las escaleras. • Estar atento a las condiciones de tránsito existente.
De electrocución	<ul style="list-style-type: none"> • Paro respiratorio. • Tetanización. • Fibrilación ventricular. • Paro cardíaco. • Quemaduras. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguir procedimiento de trabajo para intervenir sistemas eléctricos. • Capacitación en Riesgos Eléctricos. • Usar equipos y materiales eléctricos, certificados, en buen estado y con tierra de protección. • Utilizar los elementos de protección personal para trabajos con electricidad.

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
←		<ul style="list-style-type: none"> No manipular equipos y herramientas eléctricas que se desconocen. Si No sabe, pregunte. Si tiene dudas, también. Considere siempre, que el equipo o línea está energizada mientras no verifique lo contrario.
De golpes	<ul style="list-style-type: none"> Heridas. Contusiones. Hematomas. T.E.C. Fracturas. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener espacio adecuado para el trabajo. Mantener el orden y aseo. Caminar con atención a las condiciones de la zona de tránsito y del entorno ambiental. Puertas de vidrio con cintas adhesivas que las hagan visibles. Mantener cerrados, cajones y archivos.
Sobreesfuerzo al manipular y/o transportar equipos o materiales.	<ul style="list-style-type: none"> Lumbago. Esguince. Trauma a la columna vertebral. Desgarros. 	<ul style="list-style-type: none"> Al levantar materiales o equipos, se debe flexionar las rodillas y mantener el tronco recto. Solicite ayuda, si es necesario. No sobrestime su capacidad física. Usar los elementos de protección personal y equipos auxiliares que correspondan. Capacitación en Manejo y transporte de materiales y equipos.
De incendios	<ul style="list-style-type: none"> Asfixia. Heridas. Quemaduras. Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener el orden y aseo. No utilizar alargadores eléctricos. No sobrecargar los circuitos eléctricos. Controlar y revisar las fuentes de calor. No fumar donde está prohibido. Capacitación en prevención de incendios. Aislar la zona cuando se trabaje con fuentes de calor. Actúe de acuerdo al plan de emergencias.
De Contacto, con elementos cortantes y punzantes.	<ul style="list-style-type: none"> Heridas. Traumas. 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en uso de herramientas. Usar herramientas apropiadas y en buen estado. Usar herramientas en forma correcta. Usar los elementos de protección personal que correspondan.
Lesiones musculoesqueléticas	<ul style="list-style-type: none"> Tendinitis. Epicondilitis. 	<ul style="list-style-type: none"> Participar activamente en gimnasia en pausa. Usar apoya muñecas. Descansar 5 minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.(D.S. N° 594) No digitar más de 8 horas diarias ni 40 horas semanales. (D.S. N° 594) Asista a las charlas de ergonomía coordinadas por el área de seguridad y salud laboral.

Riesgos	Consecuencias	Medidas preventivas
Del tránsito: Colisión, choques o volcamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Heridas. • Fracturas. • Contusiones. • Muerte. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar lo establecido en la Ley de Tránsito. • Use Cinturón de Seguridad. • Adaptarse a las condiciones de tránsito existente. • Conducir a velocidad razonable y prudente, dentro de lo permitido. • Conducir a distancia razonable y prudente. • Como peatón, cruzar la calzada por los lugares habilitados. • Como peatón, observar por dónde camina.
Inhalación de partículas que contienen sílice	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente con partículas de sílice en suspensión. 	<ul style="list-style-type: none"> • Usar los EPP definidos en Protocolos de la empresa. • Participar en programa de vigilancia médica establecido por la empresa.
Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Entorno de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en la implementación de "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" Ley 16744 /DS 109 y DS 101
EXPOSICION A RUIDO, Posibilidad de producirse una lesión auditiva por exposición a un nivel de ruido superior a los límites admisibles. Este riesgo se evalúa por medición y cálculo del nivel equivalente.	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a ruidos (maquinarias, herramientas, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar y cumplir con las disposiciones definidas según la implementación del "Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido" (Prexor). • Utilizar protección auditiva (tipo tapón y/o fonos) • Controlar tiempo de exposición de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente. • Delimitar zona ruidosa y señalizar nivel de ruido. • Aislar fuente de ruido.

XI. De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual (ley N° 20.001, de vigencia 05.08.2005)

Artículo 58

Todo Trabajador, cuando deba levantar algún objeto desde el suelo, lo hará doblando las rodillas y se levantará ayudándose con los músculos de las piernas.

El Peso Máximo de Carga Humana está regulada por la Ley N° 20.001, que se traduce en lo siguiente:

Artículo 59

La empresa velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, 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.

La empresa procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. Para ello, confeccionará un programa que incluya como mínimo:

- a) Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga y las formas de prevenirlos;
- b) Información acerca de la carga que debe manejar manualmente;
- c) Uso correcto de las ayudas mecánicas;
- d) Uso correcto de los equipos de protección personal, en caso de ser necesario, y
- e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

Artículo 60

La empresa procurará organizar los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Artículo 61

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 62

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

Artículo 63

Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

X. De la protección contra la radiación ultravioleta (Ley 20.096 - de vigencia 23.03.2006)

Artículo 64

La ley N° 20.096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente."

Artículo 65

La expresión "estar expuestos a radiación ultravioleta" que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.





Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:

- a) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 17:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- b) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- c) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.

Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.

Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.

- d) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- e) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.
- f) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

Semáforo Solar	Fotoprotección
<p>Luz Verde / Normal Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o baja.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, se puede permanecer hasta 1 hora durante el peak de sol fuerte, desde las 11:00 hasta las 15:00 horas sin quemarse. • Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos.
<p>Luz Amarilla / Alerta Amarilla Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. • Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos. • Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. • Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
<p>Luz Naranja / Alerta Naranja Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. • Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos. • Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. • Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición.
<p>Luz Roja / Alerta Roja Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducir la exposición al sol desde las 11:00 hasta las 15:00 horas. • Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos. • Use sombrero de ala ancha o jockeys y gafas con filtro UV para proteger sus ojos. • Se debe aplicar filtro solar sobre factor 15 antes de cada exposición. • Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar sobre factor 15 cada 2 horas.

XI. Descripción de la Política de Prevención de Trastornos Músculo Esqueléticos

Artículo 66

ENEL, en concordancia con el DS 594 ha elaborado una política de Prevención de Trastornos Musculo Esqueléticos (TME) en el marco de la preocupación constante por el bienestar integral de sus trabajadores.

Objetivos Específicos:

- a) Mejorar la calidad de vida laboral de los Trabajadores/as,
- b) Identificar los posibles factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores considerando factores físicos, ambientales, psicosociales, individuales y organizacionales.
- c) Identificar los factores de protección que deben ser potenciados individual y colectivamente.
- d) Generar un Programa de Prevención que permita contribuir con herramientas concretas, para que cada Trabajador/a pueda prevenir y enfrentar situaciones de riesgo
- e) Mantener un buen nivel de salud y seguridad de los Trabajadores/as, previniendo enfermedades y/o accidentes asociados al riesgo identificado
- f) Proyectar los beneficios de ser una Empresa sana y segura.

Actividades:

Según lo anterior, se han definido las siguientes actividades:

- Desarrollo de un programa preventivo orientado a corregir o minimizar los riesgos identificados a través de:
 - Programas de Gimnasia Laboral.
 - Talleres de autocuidado que se realizarán con apoyo del organismo administrador de la Ley N° 16.744
- Difusión y sensibilización a través de distintos medios de difusión interna respecto a la necesidad de aprender a evitar los TME.
- Preocupación sostenida en la evaluación de puestos de trabajo velando por el cumplimiento de óptimas condiciones ergonómicas

XII. De las sanciones

Cualquier acto que signifique infringir las disposiciones del presente Reglamento, o el no cumplimiento de las normas e instrucciones de prevención y seguridad establecidas en la Empresa, será sancionado en la forma que se indica en los preceptos siguientes:

Artículo 67 (Art. 20 Decreto 40)

Este reglamento contempla sanciones a los Trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 157 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los Trabajadores, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Artículo 68

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de

un Trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente.

XIII. Del procedimiento de reclamos

Artículo 69 (Art. 76, Ley 16.744)

“La entidad empleadora, en este caso ENEL AMERICAS S.A., deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechos habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y 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 trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el Reglamento.”

Artículo 70 (Art. 77, Ley 16.744)

“Los afiliados o sus derechos 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 refieran a materias de orden médico.

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

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

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

Artículo 71 (Art. 77 Bis, Ley 16.744)

Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica o ante la 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 de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

“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 hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

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

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

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.”

Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entabrar el pago del subsidio.

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

Artículo 72 (Art. 76 Decreto 101)

“Corresponderá, exclusivamente, al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los Trabajadores afiliados a las Mutualidades, la de-

claración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.”

Artículo 73 (Art. 79, Decreto 101)

“La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio Nacional de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias del orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio Nacional de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley.”

Artículo 74 (Art. 80, Decreto 101)

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

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.”

Artículo 75 (Art. 81, Decreto 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 la recepción de dicha carta.”

Artículo 76 (Art. 90, Decreto 101)

“La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la ley y de la Ley 16.395; y,
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.”

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 77 (Art. 91, Decreto 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 Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta.”

Artículo 78 (Art. 93 Decreto 101)

“Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará a la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91.”

XIV. De las Disposiciones Generales

Artículo 79

De acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 40, Título V, Artículo N° 15, este Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Área de Seguridad y Salud Laboral o del Comité Paritario de la Empresa.

Artículo 80

En virtud a lo dispuesto en el Artículo N° 156 del Código del Trabajo, el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad comenzará a regir en el plazo de los 30 días siguientes de la fecha en que es de conocimiento de los Trabajadores.