MAT. Aprueba Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago.

RESOLUCIÓN AFECTA N° 5 del 22/05/2023/

VISTOS:

Lo dispuesto por la Ley N° 21.516, de Presupuesto del Sector Público del año 2022; Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°20.910, que Crea Quince Centros de Formación Técnica Estatales; Ley N° 21091, crea un Sistema de Educación Superior; el Decreto con Fuerza de Ley N°18, de 2017, del Ministerio de Educación que establece Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago; el Decreto N°258, de 2019, del Ministerio de Educación, que nombra al Primer Rector Centro de Formación Técnica Estatal de la Región Metropolitana de Santiago; DFL N° 1 del año 2003, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Ley N°16.744 asegura que los/as trabajadores/as dependientes, tanto del sector privado, como del sector público, y los trabajadores independientes que coticen, estarán protegidos por el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y la Resolución Nº 6 de 2019 de la Contraloría General de la República y,

CONSIDERANDO:

1. El Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago es una institución de educación superior estatal, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio creada por la Ley N°20.910 y sus fines son:

a) La formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también incorporará la formación cívica y ciudadana.

b) Contribuir al desarrollo material y social sostenido, sustentable y equitativo de la Región Metropolitana de Santiago, colaborando con el fomento de la competitividad y productividad de ella.

c) Contribuir a la diversificación de la matriz productiva de la región en que tiene su domicilio y del país, favoreciendo la industrialización y agregación de valor.

d) La formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos.1.- Que, para el cumplimiento de los fines del Centro de Formación Técnica Estatal de la Region Metropolitana, relacionados con la Gestión Académica, de conformidad establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, DFL N° 18 del 21 de abril de 2017, se requiere contratar profesionales idóneos.

2.- Que, para el cumplimiento de sus fines el “CFT”, debe contar con personal que se rige por las normas del Derecho Laboral Común, según se indica en el artículo 22 del decreto con fuerza de ley N° 18, del 2017, del Ministerio de Educación, Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago.

3.- Que, la propuesta de Reglamento fue presentado y aprobado por el Directorio del CFT en sesión ordinaria N° 22, de 29 de marzo de 2022, en conformidad dispone la letra f) del articulo 8 del D.F.L. N° 18, del 2017, Estatutos del CFT.

4.- Que, a fin de dar cumplimiento al Derecho Laboral común establecido en el Código del Trabajo, en especial en lo dispuesto en los artículos 153 y siguientes.

5.- Que, el reglamento fue aprobado mediante resolución exenta N° 143 de 2022 del Rector del CFT de RM debiendo, dicha aprobación debe ser sometida a Trámite de Toma de Razón en virtud de lo dispuesto en N° 2, del artículo 9 de la resolución N° 6 de 2019, de Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican

6.- Que, en virtud de lo dispuesto en la letra b) del artículo 8 del decreto con fuerza de ley N° 18 de 2017, del Ministerio de Educación.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA 26-III-1927 CHILE
TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Y Teniendo presente las facultades que me asisten en mi calidad de Rector del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, dicto la siguiente:

RESOLUCIÓN

1° APRUEBA, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, cuyo texto se adjunta íntegro a la presente resolución y se entiende formar parte de la misma.

2° REMÍTASE la presente resolución con los antecedentes que correspondan a la Dirección del Trabajo y Secretaría Regional Ministerial de Salud.

Tómese Razón, Comuníquese, Publíquese y Archívese.

GONZALO JESUS VALDES LEZANA
Firmado digitalmente por GONZALO JESUS VALDES LEZANA
Fecha: 2023.05.22 19:18:37 -04'00'

Gonzalo Valdés Lezana
Rector
Centro de Formación Técnica
de la Región Metropolitana de Santiago

BIBY LORENA FERRADA VERGARA
Firmado digitalmente por BIBY LORENA FERRADA VERGARA
Fecha: 2023.05.27 11:06:02 -04'00'

Biby Ferrada Vergara
Ministro de Fe
Fiscal
Centro de Formación Técnica de RM de Santiago

CARLOS ERNESTO REYDET ROJAS
ARMANDO ABEL ROSALES VALDES

CRR/ARV/bfv

Distribución
- La indicada
- Dirección Académica CFT Estatal de Santiago
-Director Económico y Administrativo CFT Estatal de Santiago.
-Archivo

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
DEL
CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA
DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE SANTIAGO

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Índice	Página
Índice	**2**
Preámbulo	**3**
Título I: Del ingreso	**3**
Título II: Del contrato de trabajo	**4**
Título III: Del horario de trabajo	**5**
Título IV: Del contrato en horas extraordinarias	**5**
Título V: Del descanso dominical y en días festivos	**6**
Título VI: Del feriado anual	**6**
Título VII: De las licencias médicas	**7**
Título VIII: De la Protección de la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar	**7-9**
Título IX: Informaciones, peticiones y reclamos	**9**
Título X: Sanciones y multas	**9**
Título XI: Procedimiento de Aplicación de Sanciones y Multas	**10**
Título XII: De las Remuneraciones	**11**
Título XIII: Derecho a la igualdad en las remuneraciones	**12**
Título XIV: Derecho a la igualdad de oportunidades en los trabajadores con discapacidad	**13**
Título XV: De las obligaciones	**14**
Título XVI: De las prohibiciones	**15**
Título XVII: Del Control y Uso de las Tecnologías de Información.	**17**
Título XVIII: Del Trabajo a Distancia o Teletrabajo	**17**
Título XIX: De la Terminación del Contrato de Trabajo.	**18**
Título XX: Del Procedimiento de Reclamo por Término del Contrato de Trabajo	**19**
Título XXI: De la Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Sexual.	**20**
Título XXII: Del Procedimiento, Investigación, Medidas de Resguardo y Sanciones del Acoso Sexual	**21**
Título XXIII: Del Consumo de Tabaco, Ley N° 20.105	**22**
Título XXIV: De la Prevención y Consumo de Drogas	**24**
Título XXV: Del Trabajo en Régimen de Subcontratación	**24**
Título XXVI: De las empresas de Servicios Transitorios	**24**
Título XXVII: De las Normas de prevención, higiene y seguridad	**25**
A. Preámbulo	**25**
B. Disposiciones generales	**26**
C. Obligaciones	**29**
D. Prohibiciones	**31**
E. Procedimientos de reclamos establecidos en la Ley N°16.744	**32**
F. D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio	**34**
G. De la obligación de informar (D.S. N°40, Título VI)	**42**
Título XXVI: De las disposiciones generales	**49**

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

PREÁMBULO

a) El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes del Centro de Formación Técnica de la Región Metropolitana de Santiago, en adelante "CFT", obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por el CFT.

b) Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el/la trabajador (a) el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

c) El cumplimiento de este Reglamento hará posible al "CFT" proporcionar y mantener:

i. Relaciones armónicas con cada trabajador y de éste con sus compañeros de labores.
ii. Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
iii. Bienestar para cada uno de los miembros de la institución.
iv. Calidad de vida y compromiso de los trabajadores.
v. Una cultura de prevención de riesgos.

TÍTULO I
DEL INGRESO

Artículo 1°: Las personas a quienes el "CFT" acepte en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

a) Cédula de Identidad.
b) Certificado de estudios cursados en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
c) Si correspondiere, certificado de matrimonio, certificado de nacimiento de hijos/hijas para tramitar autorización de cargas familiares.
d) Certificado de afiliación o documentación que acredite el nombre del sistema previsional y de salud a que está acogido.
e) Las restantes exigencias que determine el CFT, según el cargo o la función a la que postule el interesado.
f) Certificado de antecedentes con vigencia no superior a 90 días.

Artículo 2°: La comprobación posterior de que para ingresar se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al Art. 160 N.º 1° del Código del Trabajo.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Artículo 3°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el/la trabajador(a) indicó al momento de su ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

Artículo 4°: Las personas cuya contratación sea de plazo indefinido ingresarán al "CFT", previo concurso público y cuando cumplan los criterios establecidos en las respectivas bases.

Artículo 5°: No podrán ingresar al "CFT" quienes estén afectos a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575.

TÍTULO II
DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 6°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1°, 4° y 5°, cuando corresponda, y dentro de los 15 días de la incorporación del trabajador, procederá a celebrarse por escrito el respectivo contrato de trabajo. **En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo será de 5 días.** El contrato se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador(a). En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 7°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

a) Lugar y fecha del contrato.
b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad del trabajador, fecha 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) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la "CFT" existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
f) Plazo del contrato.
g) Demás pactos que acordasen el "CFT" y el trabajador de mutuo acuerdo.

Artículo 8°: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares de este o en documentos anexos firmados por ambas partes.

Artículo 9°: La remuneración del/la trabajador(a) se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.
En el caso de aprendices que realicen su práctica en la "CFT", se deberá contemplar en sus contratos de trabajo los derechos y obligaciones de estos, según los artículos 77 y siguientes del código del trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este reglamento.
La institución promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los/las trabajadores(as) y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO III
DEL HORARIO DE TRABAJO

Artículo 10°: La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, con una jornada general u horario normal de 08:30 a 13:30 y 14:00 a 18:00 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de establecer horarios distintos específicos relacionados con las funciones propias de la Institución.

Artículo 11°: El/La trabajador(a) no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe(a) directo.

Artículo 12°: El lapso destinado a colación es un período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

Artículo 13°: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la tarjeta de control, libro de asistencia u otro instrumento de registro del respectivo trabajador.
La entrada y salida del personal, se controlará y registrará a través de tarjetas de asistencia o cualquier sistema que se implemente y que esté conforme a la ley, y no produzca menoscabo del trabajador.

TÍTULO IV
DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 14°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 11° de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del/la trabajador(a), podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la "CFT", con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Es una grave infracción a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el desempeñar horas extraordinarias sin que conste la autorización por escrito del empleador.

Artículo 15°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

Artículo 16°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.
No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el/la trabajador(a) y autorizada por el empleador.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2025
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO V
DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 17°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores(as) del "CFT", autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar el "CFT" exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los domingos y festivos.

No obstante, en las faenas o actividades apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornada de trabajo y otras de descanso del personal, los que serán publicados mediante carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los Art. 38 y 39 del Código del Trabajo.

TÍTULO VI
DEL FERIADO ANUAL

Artículo 18°: Los/Las trabajadores(as) con más de un año de servicio, tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el Reglamento.

Todo(a) trabajador(a) con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Artículo 19°: Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 20°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 21°: Solo si el/la trabajador(a), teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la "CFT", el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO VII
DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

Artículo 22°: El/La trabajador(a) enfermo(a) o imposibilitado(a) para asistir al trabajo dará aviso al "CFT", por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del/la trabajador(a) entregar al área de Personal la licencia médica respectiva.

El/La trabajador(a) deberá presentar la licencia médica al empleador dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el día hábil siguiente al de la fecha de inicio del reposo médico prescrito en la respectiva licencia.

Artículo 23°: Por Servicio Militar, los/las trabajadores(as) que salgan a cumplir con el Servicio Militar o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el/la trabajador(a) esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales.

TITULO VIII
DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR

Artículo 24°: El "CFT", se regirá por las Normas de Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar, establecidas en el Título II, del Código del Trabajo y normas pertinentes, que se entienden incorporadas íntegramente, sin perjuicio de las menciones a los artículos siguientes.

Artículo 25° Por maternidad, las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

Además, la madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.
Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la inspección del trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que estas son desempeñadas, justifican o no la negativa del empleador.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal 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.
Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la "CFT" la licencia médica que ordena el DS. 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

Artículo 26°: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Artículo 27°: El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco[1] días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días continuos o distribuido dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoja la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Artículo 28°: Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante licencia médica.

Artículo 29°: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la Ley de Adopción N° 19.620.

Artículo 30°: De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo(a), así como en el de muerte del /la cónyuge, todo(a) trabajador(a) tiene derecho a un cierto número de días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

También existe el derecho al permiso pagado en caso de muerte de un(a) hijo(a) en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del/la trabajador(a).

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

El/La trabajador(a) al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores(as) cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará solo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

[1] Cuatro días adicionados por Ley 20.047, más un día señalado en el artículo N.º 66 del C bajo.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

En caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso con goce de remuneración íntegra, de acuerdo con las siguientes condiciones; hijo y/o cónyuge, 7 días continuos, hijo no nato y/o padre o madre, 3 días continuos. El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

TÍTULO IX
INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 31°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por el/la o los/las interesados(das), por escrito, al/la jefe(a) que corresponda a la Autoridad.
Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del Delegado del Personal, si lo hubiere, o de un Director del Sindicato de la "CFT" a que los/las trabajadores(as) estén afiliados(as) y, a falta de los anteriores, por una Delegación formada por cinco trabajadores(as) designados(as) en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados(as) desde hace un año en el "CFT", a lo menos.
Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

TÍTULO X
SANCIONES Y MULTAS

Artículo 32°: Las infracciones de los/las trabajadores(as) a las disposiciones de este Reglamento y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, se sancionarán con lo siguiente:

a) Amonestación verbal
b) Amonestación escrita, en caso de reincidencia
c) Amonestación escrita, dejando constancia en la hoja de vida del trabajador e información por escrito a la Inspección del Trabajo
d) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria del trabajador

De las multas, podrá reclamarse dentro del tercer día de aplicada y notificada ante la Inspección del Trabajo correspondiente.
Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la "CFT" tenga o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la "CFT", a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el S.S. podrá aplicar una multa, de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario (Art. 70 Ley 16.744). La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente (Art. 24 N°4 D.S. 54).

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO XI
PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DE SANCIONES Y MULTAS

Artículo 33°: Amonestación Verbal, será aplicada en forma inmediata o a más tardar el día siguiente de conocido el hecho por parte del Jefe Directo de cada trabajador(a), quien tiene la obligación de notificarlo personalmente.

Artículo 34°: **Amonestación escrita** será aplicada por el Jefe Directo del/la trabajador(a), conforme al procedimiento que se indica en el **Artículo 36º**

Artículo 35°: **La multa** será aplicada por el/la Rector(a) de acuerdo con el procedimiento que se indica en el artículo siguiente.

Artículo 36°: Para aplicar una amonestación escrita o una multa, el hecho sancionado y las responsabilidades deberán establecerse fehacientemente mediante un procedimiento sujeto a las siguientes reglas:

El/La Rector(a), ordenará la instrucción una investigación sumaria mediante una resolución fundada, que dictará dentro de los 2 días hábiles siguientes de tomado conocimiento del hecho, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización del o los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un(a) trabajador(a) que actuará como investigador(a). quien será notificado al día siguiente hábil de su designación.

El investigador, una vez notificado, tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde su notificación para iniciar la investigación.

a) El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días.

b) Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el/la afectado(a) responder los mismos en un plazo de dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

c) En el evento de solicitar el/la inculpado(a) rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días.

d) Vencido el plazo señalado, el/la investigador(a) procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

e) Conocido el informe o vista, El/La Rector (a)que ordenó la investigación dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución. El plazo para resolver la reposición, cuando corresponda, será de dos días.

f) La resolución que resuelve la aplicación de amonestación escrita instruirá al/la Jefe Directo del/la Trabajador(a) para que aplique la sanción dejando constancia en la hoja de vida del trabajador.

g) La resolución que resuelve la aplicación de multa deberá indicar el porcentaje de la remuneración la que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador 25%.

h) En el evento de proponer el investigador el sobreseimiento se enviarán los antecedentes El/La Rector (a), quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición, de rechazarla este aplicará la sanción que estime razonable y proporcional a la gravedad de los hechos efectivamente constatados durante la investigación.

i) Las notificaciones que se realicen durante la investigación deberán hacerse personalmente. Si el/la trabajador(a) no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el/la trabajador(a) se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.
j) La investigación será secreta hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el/la inculpado(a) y para el abogado que asumiere su defensa.

TITULO XII
DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 37°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que deba percibir el/la trabajador(a) del empleador por causa del contrato de trabajo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación.

No constituyen remuneraciones las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramienta, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, ni en general las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Para los efectos previsionales, la indemnización por año de servicio no constituirá remuneración.

Artículo 38°: Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, según lo dispuesto en el Art. 41 del Código del Trabajo.
b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo.
c) Bonos, tratos y otros ingresos percibidos por desempeño de las labores propias del contrato.
d) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
e) Participación en las utilidades del negocio.

Artículo 39°: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 40°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el/la trabajador(a) preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del/la trabajador(a), podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se pagarán el último día hábil de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

Artículo 41°: Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Solo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

Artículo 42°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del/la trabajador(a), 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 30% de la remuneración total del trabajador.

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

Artículo 43°: Junto con el pago de las remuneraciones, la "CFT" entregará al/la trabajador(a) un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Si el/la trabajador(a) objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al Área de Gestión de Personas, la cual revisará los antecedentes y si hubiere lugar practicará una reliquidación, a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

TÍTULO XIII
DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 44°: El "CFT" cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones sin distinción de género, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 45°: Los/Las trabajadoras(es) que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquellas personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida al/la Rector(a) o quien lo subrogue, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. de/la denunciante y/o afectado(a), el cargo que ocupa y función que realiza en el "CFT" y cuál es su dependencia

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

El/La Rector(a)designará a un/a trabajador(a) imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Jefaturas del "CFT", como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará al/la Rector(a) o quien subrogue y a la o los denunciantes.

El/la Rector(a) o quien subrogue estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

Artículo 46°: Se incluye el Anexo 1, Planta Provisoria o Definitiva del "CFT", en el que se especifican cargos o funciones de los/las trabajadores(as) del "CFT" y sus características técnicas esenciales. La Planta Provisoria o Definitiva se actualizará cuando se modifique sustancialmente; las modificaciones se incorporarán con las debidas medidas de publicidad y entregando una copia a los trabajadores y demás entidades a que se refiere el artículo 156, inciso 1° del Código del Trabajo.

TÍTULO XIV
DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Artículo 47°: Difusión de prácticas de no discriminación.
El "CFT" difundirá e implementará prácticas laborales de inclusión y no discriminación de las personas y trabajadores en situación de discapacidad, utilizando para ello los principios contenidos en la Ley N° 20.422, de 2010, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.

Artículo 4°8 Medidas de Adecuación
Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los/las trabajadores(as) con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la "CFT" y en la prevención de conductas de acoso.
Se entiende ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de la "CFT".

Artículo 49°, Prevención del acoso a personas en Situación de Discapacidad

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

La conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para estos efectos, se entenderá como trabajador/a 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.

Artículo 50° Igualdad de Oportunidades en la selección
El "CFT" implementará mecanismos y procedimientos de selección que aseguren la igualdad de oportunidades de las personas en situación de discapacidad. Todo postulante que presente alguna discapacidad que signifique un impedimento o dificultad para la aplicación de los instrumentos de selección, deberá informarlo en su postulación.

TÍTULO XV
DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 51°: Los/las trabajadores(as) del "CFT" están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otras personas.
c) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
d) Ser corteses con sus compañeros(as) de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
e) Dar aviso de inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
f) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
g) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe(a) directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la "CFT" exigirá presentación de licencia médica para tramitar el subsidio por incapacidad profesional.
h) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la "CFT".
i) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.
j) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus labores, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

k) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la "CFT", particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
l) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
m) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus labores.
n) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la "CFT" le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
o) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la "CFT".

TÍTULO XVI
DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 52°: Se prohíbe a los/las trabajadores de la "CFT":

a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa escrita del jefe directo.
b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
d) Atrasarse más de 60 minutos, en el mes calendario.
e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
f) Desempeñar otros cargos en "CFT"s que desarrollen análogas funciones a las de esta "CFT".
g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la "CFT" cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.
h) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
i) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la "CFT", salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.[2]
j) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas en sus dependencias o lugares de trabajo.
l) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
m) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.

[2] Incorporación modificada de acuerdo con las disposiciones emanadas de la Ley 19.419 (conforme a las modificaciones que le introdujo la Ley 20.105) y la circular N.º 2.317, del 03.08.06 de la SUSESO.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

n) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.
o) Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización por escrito de su jefe directo.
p) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
q) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
r) No cumplir el reposo médico.
s) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
t) Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la "CFT".
u) Incorporar a través de cualquier medio, programas computacionales no autorizados por la "CFT", en los equipos asignados, como así mismo, utilizar los equipos, sistemas y herramientas computacionales para fines distintos a los laborales.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO XVII
DEL CONTROL Y USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

Artículo 53°: Seguridad Informática
Para los efectos de mantener la seguridad informática, el uso del correo institucional y de internet tendrá fines principalmente laborales. En consecuencia, queda estrictamente prohibido la utilización del correo institucional para propósitos personales o que no guarden relación directa con la prestación del servicio de que se trate.
Del mismo modo, el "CFT" podrá establecer restricciones horarias para el uso de internet y la prohibición de acceso a determinados sitios de la red.

Artículo 54° Obligación uso de equipos
Los/Las Trabajadores(as) que dispongan de computadores proporcionados por el "CFT" deberán:

a- Tener passwords de acuerdo con la modalidad que establezca el "CFT".
b- No divulgar passwords a terceros, a fin de asegurar la legitimidad de uso único de su identificación de usuario en los sistemas, aplicaciones y datos.
c- Asegura que su equipo computacional no sea accesible en su ausencia y, para ello, deberán bloquear su computador, usar un protector de pantalla con password o bien apagar para evitar acceso no autorizados.
d- Conectarse a la red local en forma regular, para actualizar antivirus.
e- Abstenerse de instalar hardware o software sin autorización del encargado.
f- Reportar inmediatamente problemas de seguridad
g- En general cumplir las instrucciones que establezca el "CFT" sobre la materia.

TÍTULO XVIII
TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 55° Definiciones

a) **Trabajo a Distancia**: se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la "CFT".
b) Teletrabajo: si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Artículo 56° Los/Las trabajadores(as) que pacten con el "CFT" la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro(a) trabajador(a), salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.
Artículo 57°: El "CFT" estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la "CFT", que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Artículo 58°: En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el "CFT" deberá comunicar

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, pudiendo para ello requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la ley N.º 16.744 y aplicar medidas establecidas en el Decreto N° 18, de 2020 que aprueba Reglamento del artículo 152 quáter m del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N.º 16.744.

TÍTULO XIX
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 59°: *(Artículo 159° del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

a) Mutuo acuerdo de las partes.
b) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
c) Muerte del trabajador.
d) Vencimiento del plazo convenido. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.
e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
f) Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 60°: *(Artículo 160 del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
b) Conductas de acoso sexual.
c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma “CFT”.
d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.
e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la “CFT” donde s[illegible]ña.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

   a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
   b) La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 61°: *(Artículo 161.1 del Código del Trabajo)* El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la "CFT", establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el Art, 168 del Código del Trabajo, en caso de que el trabajador considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

Artículo 62°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador, el "CFT" le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador realizó. La "CFT" avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador a la institución de fondos previsionales que corresponda.

TÍTULO XX
DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 63°: Sin perjuicio del derecho del/la trabajador(a) afectado(a) para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la "CFT" de poner término al Contrato de Trabajo no se ajuste al Orden Jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante el "CFT" dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la "CFT" y el trabajador cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. N°168 del Código del Trabajo.

TÍTULO XXI
INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 64°: Por acoso sexual se entiende 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 de empleo.
Artículo 65° Coerción sexual: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un/a subordinado(a) para que se preste a una actividad sexual con la finalidad de conseguir o conservar beneficios laborales.
Artículo 66° Proposiciones sexuales no consentidas: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actualidad laboral de un apersona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acos entre pares.
Artículo 67° Manifestaciones habituales de acoso sexual: Promesas, implícitas o expresas, a la víctima de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales. Para los efectos del presente Reglamento se considerarán como parte de estas manifestaciones, entre otras, las siguientes conductas:

a) Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explicita, una conducta no deseada por la victima que atente o agravie su dignidad.
b) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
c) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras condutas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
d) Trato ofensivo u hostil, actitud derivada del rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Artículo 68° Niveles de acosos sexual. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de una institución. Serán consideradas espacialmente como conductas de acosos sexual las siguientes:
Acoso verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Acoso no verbal sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Acoso verbal: Llamadas telefónicas y/o mensajes (en cualquier formato), presiones para salir a invitaciones con intensiones sexuales.

Acoso con contacto físico: Manoseos, sujetar acorralar.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Acoso con contacto intimo: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

TÍTULO XXII
PROCEDIMIENTO INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 69°: En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito y debidamente firmado a la Unidad de Investigación de la Institución o a la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 70°: EL "CFT" dispondrá una investigación interna de los hechos, en el plazo de cinco días, o remitirá los antecedentes a la Contraloría General de la República, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Contraloría General de la Republica.

Artículo 71°: Las conclusiones de la investigación realizada por la Contraloría o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 72°: En conformidad al mérito del informe, el "CFT" deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N.º 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 73°: La denuncia deberá contener:

a) La individualización del presunto acosador.
b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Artículo 74°: Procedimiento de investigación

a) Recibida la denuncia El/La Rector(a), ordenará inmediatamente la instrucción una investigación sumaria mediante una resolución fundada, la cual tendrá [illegible] o verificar la

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

existencia de los hechos, y la individualización del o los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un(a) trabajador(a) que actuará como investigador(a), quien será notificado al día siguiente hábil de su designación.
El investigador, una vez notificado, tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde su notificación para iniciar la investigación.
b) El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días.
c) Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el/la afectado(a) responder los mismos en un plazo de dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos.
d) En el evento de solicitar el/la inculpado(a) rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días.
e) Vencido el plazo señalado, el/la investigador(a) procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.
f) Conocido el informe o vista, El/La Rector (a) que ordenó la investigación dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al/la afectado(a), quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución. El plazo para resolver la reposición, cuando corresponda, será de dos días.
g) La resolución que resuelve la aplicación de amonestación escrita instruirá al/la Jefe Director del/la Trabajador(a) para que aplique la sanción dejando constancia en la hoja de vida del trabajador.
h) La resolución que resuelve la aplicación de multa deberá indicar el porcentaje de la remuneración la que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del trabajador 25%.
i) La autoridad, dependiendo de la gravedad de los hechos podrá disponer el término del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N.º 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, sin derecho a indemnización alguna.
j) En el evento de proponer el investigador el sobreseimiento se enviarán los antecedentes El/La Rector (a), quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición, de rechazarla este aplicará la sanción que estime razonable y proporcional a la gravedad de los hechos efectivamente constatados durante la investigación.
k) Las notificaciones que se realicen durante la investigación deberán hacerse personalmente. Si el/la trabajador(a) no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el/la trabajador(a) se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.
l) La investigación será secreta hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el/la inculpado(a) y para el abogado que asumiere su defensa.

TÍTULO XXIII
DEL CONSUMO DE TABACO, LEY N°20.105

Artículo 75°: Se prohíbe fumar en todas las dependencias del "CFT", como también en todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo.

En los casos que corresponda, el "CFT" habilitará lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras y deb[illegible] señalizadas.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

En los lugares de acceso público, se deberá exhibir advertencia que prohíbe fumar, la cual deberá ser notoriamente visible y comprensible.

Artículo 76°: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

a) Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.

b) Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:

i. Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
ii. Recintos donde se expendan combustibles.
iii. Aquellos lugares en que se fabriquen procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
iv. En las galerías, tribunas y otras aposentadurías destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentadurías, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.

c) Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
b) Aeropuertos y terrapuertos.
c) Teatros y cines.
d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
f) Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
g) Dependencias de órganos del Estado.
h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g). Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA CHILE
TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO XXIV
PREVENCIÓN Y CONSUMO DE DROGAS

Artículo 77°.- Prevención y Consumo de Drogas para efectos de lo dispuesto en los artículo 55 bis y 61 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, se estará a lo dispuesto en el Decreto 1215, de 2006, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que estable normas que regulan las medidas de prevención de consumo de drogas en los órganos de la administración del estado, así como el procedimiento de control de consumo aplicable a las personas que indica, conforme a lo establecido en la Ley N° 18.575.

TÍTULO XXV
DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 78°: La Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en "CFT"s de servicios transitorios, estipula que, de acuerdo al artículo 183 A, *"es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, "CFT" o faena, denominada la "CFT" principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos(as) los/las trabajadores(as) involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores(as).

Para la implementación de este sistema de gestión, la "CFT" principal deberá confeccionar un reglamento especial para "CFT"s contratistas y subcontratistas en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.

Así mismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un comité paritario de Higiene y Seguridad, y un departamento de prevención de riesgos para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el Art. 66° o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, "CFT" o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

TÍTULO XXVI
DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Artículo 79°: Las normas de prevención contenidas en este reglamento interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de las empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba el "CFT" con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional del "CFT", el cumplimiento cabal del reglamento interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

De acuerdo a la Ley N° 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, establece en su artículo 183-R que *"el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido".*

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

"La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios".

Artículo 80°: La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que *"la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N.º 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.*
El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores".

TÍTULO XXVII
NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PREÁMBULO

Artículo 81°: Las normas contenidas en este título y siguientes, tienen por objeto establecer las disposiciones generales de Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales que regirán en el "CFT", las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Art. N° 67 de la Ley N° 16.744*:*

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

"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 utilizan los elementos de protección personal que les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que el"CFT" tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en "CFT" debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello el "CFT" llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 82º: Definiciones
Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

a) **Trabajador(a):** Toda persona, que, en cualquier carácter, preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en el CFT de RM de Santiago y, por los cuales percibe una remuneración.
b) **Jefe(a) directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador.
c) **"CFT":** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
d) **Riesgo profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional, definidos expresamente en los Artículos N.º 5 y N.º 7 de la Ley 16.744.
e) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Art. 5º, inc. 1º, Ley 16.744).
f) **Accidente del trabajo en el trayecto:** Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro (Art. 5º, inc. 2º, Ley 16.744).
g) **Enfermedad profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte (Art. 7º, inc. 1º, Ley 16.744).

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA CHILE
TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

h) **Organismo administrador del seguro:** es la Institución que debe entregar las prestaciones de la Ley 16.744 de la cual el "CFT" es adherente.
i) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre el "CFT" y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. 54 – 21 Febrero 1969)
j) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, que señalan la forma o manera de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.
k) **Equipos de protección personal:** Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
l) **Departamento/Encargado de Prevención de Riesgos:** Organización del "CFT" encargada de planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes, destinadas a prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
m) **Investigación de accidente:** Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

Artículo 83°: Hospitalización y atención médica
El Organismo Administrador es la institución, a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal del "CFT"

Los/las jefes(as) directos(as), definidos en el Artículo N.º 70 letra b) de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 84°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en El Organismo Administrador es la institución al que se encuentre afiliado el "CFT". Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial que no sea El Organismo Administrador, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente a El Organismo Administrador es la institución, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 85°: De la notificación del accidente del trabajo
Todo(a) trabajador(a) que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato; el plazo no debe exceder a las 24 horas de acaecido.

a) El/La Jefe(a) directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione el Organismo Administrador.
b) La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 86°: Investigación de los accidentes

a) Será obligación del/la jefe(a) directo, comunicar en forma inmediata al Departamento/Encargado de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
b) Todo(a) trabajador(a) está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en el "CFT". Deberá avisar a su jefe(a) directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún(a) trabajador(a), aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
d) El/La jefe(a) directo del accidentado deberá informar al Departamento/Encargado de Gestión de Personas sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.

Artículo 87°: De los Comités Paritarios
Organización, elección y funcionamiento

a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, sean empleados u obreros, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes del "CFT", cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la "CFT" y los trabajadores.
b) Si el "CFT" tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes del "CFT" y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes)
d) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
e) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en el "CFT", o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
g) Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el DS. 54 de la Ley 16.744.

Artículo 88°: En caso de que el "CFT" le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento/Encargado de Prevención de Riesgos de Faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 89°: Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte del "CFT" como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la "CFT".
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 sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma "CFT", industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

C. OBLIGACIONES

Artículo 90°: Son obligaciones para todo el personal y el "CFT" los siguientes puntos:

<u>1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional</u>

a) Todo(a) trabajador(a) que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe(a) directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento de personal.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.

c) Todo(a) trabajador(a) está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en el "CFT". Deberá avisar a su jefe(a) directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un/a trabajador/a, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.

d) Todo(a) trabajador(a) que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º DS. 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutualidad y/o ISL, mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención de Posta u Hospital.

e) Todo(a) trabajador(a) que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el/la trabajador(a) deberá dar cuenta a su jefe(a) directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

f) El/La trabajador(a) que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la "CFT" sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe inmediato.

2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. 594 – 1999, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos.

La "CFT" está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores, que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos, o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlo en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador dará cuenta de inmediato a su jefe directo si su E.P.P. ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

4.- Mantenimiento, orden y aseo

El trabajador deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pueda causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

5.- Prevención y protección contra incendio

En todo lugar de trabajo deberán implementarse las medidas necesarias para la prevención de incendios con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales, o similares.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existen o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo a lo señalado en el Art. N°46 del D.S. 594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la “CFT” y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos, extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

D. PROHIBICIONES

Artículo 91°: Queda prohibido a todo el personal del “CFT”:

a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

obligación del trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.

b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la "CFT" como de sus compañeros de trabajo.
h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares de en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
k) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional que la "CFT" haya colocado en sus dependencias u otras.
l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la "CFT" publique para conocimiento o motivación del personal.
m) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
n) Queda estrictamente prohibido manejar, activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
o) Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
    - Se está en estado de intemperancia.
    - Se está en condiciones físicas defectuosas.
p) Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado de propiedad de la "CFT", sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
q) Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la "CFT".
r) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
s) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
t) Accionar y reparar equipos eléctricos, sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.

E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 16.744

Artículo 92°: *(Artículo 76° de la Ley 16.744)*
La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derechohabientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud los accidentes o enfermedades que les hubiesen sido denunciados y que hayan ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima.

Artículo 93°: *(Artículo 77° de la Ley 16.744)*
Los afiliados o sus derecho-habientes, así como 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.

ART. 77 BIS DE LA LEY 16.744

El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.
En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados 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 deberá incluir la

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

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, sumando 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 que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo 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.

F. D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, D.S.73, del mismo Ministerio.

Artículo 94°: *(Art. 71 D.S. 101).* En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los/Las trabajadores(as) que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
c) En caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la “CFT” cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que a[illegible] conocimiento

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

de este, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.

e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

f) Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.

g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 95°: *(Art. 72 D.S. 101).* En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la "CFT" cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
f) f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o extrabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 96°: *(Art. 73 D.S. 101).* Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 68 y 69 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

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

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la ley y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 97°: *(Art. 74 D.S. 101).* Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos - "Base de Datos Ley 16.744"- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la ley N.º 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 98°: *(Art. 75 D.S. 101).* Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.
Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 99°: *(Art. 76 D.S. 101).* El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compín) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
b) Las Compín y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
c) Las Compín, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
d) Las Compín, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
e) Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compín deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.

Las Compín deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.

f) Las resoluciones que emitan las Compín y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compín estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
j) En las Compín actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
k) De las resoluciones que dicten las Compín y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este Reglamento.

Artículo 100°: *(Art. 76 bis D.S. 101).* Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, y se ajustará su monto si correspondiere, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte del interesado.

Para los efectos señalados en el inciso primero del artículo 64 de la ley, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compín, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la ley, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

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

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

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

Artículo 101°: *(Art. 77 D.S. 101).* La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 102°: *(Art. 78 D.S. 101).* La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 103°: *(Art. 79 D.S. 101).* La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

Artículo 104°: *(Art. 80 D.S. 101).* Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.

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

Artículo 105°: *(Art. 81 D.S. 101).* El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 106°: *(Art. 82 D.S. 101).* Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N.º 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

Cada federación, confederación o central sindical y cada federación o confederación gremial de empleadores, podrá proponer una lista de hasta tres médicos, con indicación de su especialidad y domicilio, para proveer el cargo de representante de trabajadores y empleadores, respectivamente, ante la Comisión. Las personas que figuren en la lista deberán ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

La lista será presentada a la Superintendencia de Seguridad Social, dentro del plazo que ésta indique para tal efecto por medio de avisos publicados en el Diario Oficial y en, al menos, dos diarios de circulación nacional.

La Superintendencia remitirá al Ministerio del Trabajo y Previsión Social un listado con los nombres de todos los médicos propuestos, a fin de que el Presidente de la República efectúe las correspondientes designaciones.

En caso de que las referidas organizaciones de trabajadores y/o empleadores no efectúen proposiciones, el Presidente de la República designará libre y directamente a los médicos representativos de esas entidades.

Artículo 107°: *(Art. 83 D.S. 101)*. El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la Comere, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la ley, uno de los cuales la presidirá.

Artículo 108°: *(Art. 84 D.S. 101).* Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario continuos. La certificación de estas circunstancias deberá ser efectuada por el secretario de la Comisión.

Los cargos de integrantes de la Comere serán incompatibles con los de miembros de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez y de las Comisiones evaluadoras de incapacidades de las Mutualidades de Empleadores. Asimismo, serán incompatibles con la prestación de servicios a las Mutualidades, a las “CFT”s con administración delegada y al INP.

Artículo 109°: *(Art. 85 D.S. 101).* La Comere sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar. Funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la Comere deberá citar a las sesiones al respectivo organismo administrador y/o a la “CFT” con administración delegada, según corresponda, y en caso de incapacidades derivadas de enfermedades profesionales, deberá citar a todos los organismos administradores a los que haya estado afiliado el trabajador.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Artículo 110°: *(Art. 86 D.S. 101).* La Comere deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 111°: *(Art. 87 D.S. 101).* Los miembros de la Comere gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 112°: *(Art. 88 D.S. 101).* El Secretario de la Comere tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la Comere, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo que ésta encomiende a alguno de sus funcionarios la práctica de la diligencia, quien procederá con sujeción a las instrucciones que se le impartan, dejando testimonio escrito de su actuación.

Artículo 113°: *(Art. 89 D.S. 101).* Los gastos que demande el funcionamiento de la Comere serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N.º 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la ley.

Artículo 114°: *(Art. 90 D.S. 101).* La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

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

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

Artículo 115°: *(Art. 91 D.S. 101).* El recurso de apelación, establecido en el inciso 2º del artículo 77º de la ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 116°: *(Art. 92 D.S. 101).* La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

Los exámenes y traslados necesarios para resolver las reclamaciones y apelaciones presentadas ante la Comere o la Superintendencia serán de cargo del organismo administrador o de la respectiva "CFT" con administración delegada.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

Artículo 117°: *(Art. 93 D.S. 101).* Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la ley, los organismos administradores deberán notificar al afectado, personalmente o por medio de carta certificada, todas las resoluciones que dicten, adjuntándole copia de ellas. En caso de que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 118°: *(Art. 94 D.S. 101).* Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la ley o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80º de la ley y se harán efectivas en conformidad a las normas contempladas en las leyes por las que se rigen. Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.

G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR (DS. 40, TÍTULO VI)

Artículo 119°: Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada "CFT".

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

La obligación de informar será cumplida al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, o por traslado del trabajador a un nuevo puesto.

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en el "CFT"

Riesgos generales

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Caídas de este y de distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

2.- Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga[3], dispuestos por su "CFT".
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes).
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N.º 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
3.- Golpes con o por	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
	Fracturas	En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4.- Atrapamiento por cajones de escritorios o kárdex.	Heridas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
	Fracturas	Al cerrar cajones de kárdex o escritorios hay que empujarlos por medio de las manillas.
5.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6.- Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).

[3] Ley N° 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

		Debe cumplir estrictamente con la ley de tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
7.- Radiación ultravioleta por exposición solar[4]	Eritema (quemadura solar en la piel)	Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	Usar protector[5] solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
	Cáncer a la piel	Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta[6] informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.[7]
	Queratoconjuntivitis	Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

Se pone en conocimiento de la existencia de los siguientes riesgos específicos en el "CFT"

[4] La magnitud del riesgo está asociada de forma directa al tiempo de exposición continuo y discontinuo, y a los índices de radiación ultravioleta, los que a su vez dependen en forma directa de la hora del día en la cual se produce la exposición.

Se considera expuesto a radiación ultravioleta a aquel trabajador que, debido a la naturaleza de las funciones asignadas, debe ejecutar sus labores a la intemperie la mayor parte de su jornada.

[5] Los bloqueadores, anteojos y otros dispositivos o productos protectores de la quemadura solar, deberán llevar indicaciones que señalen el factor de protección relativo a la equivalencia del tiempo de exposición a la radiación ultravioleta sin protector, indicando su efectividad ante diferentes grados de deterioro de la capa de ozono. Artículo 21, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

[6] Los informes meteorológicos emitidos por medios de comunicación social deberán incluir antecedentes acerca de la radiación ultravioleta y sus fracciones, y de los riesgos asociados. Estos informes deberán expresar el índice de radiación ultravioleta según la tabla que establece para estos efectos la Organización Mundial de la Salud, e indicarán, además, los lugares geográficos en que se requiera de protección especial contra los rayos ultravioleta. Artículo 18, Ley 20.096 MINSEGPRES 2006.

[7]

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1 2	NO NECESITA PROTECCIÓN	• PUEDE PERMANECER EN EL EXTERIOR.
3 4 5 6 7	NECESITA PROTECCIÓN	• MANTÉNGASE A LA SOMBRA DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • USE CAMISA MANGA LARGA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.
8 9 10 11	NECESITA PROTECCIÓN EXTRA	• EVITE SALIR DURANTE LAS HORAS CENTRALES DEL DÍA. • BUSQUE LA SOMBRA. • SON IMPRESCINDIBLES CAMISA, CREMA DE PROTECCIÓN SOLAR Y SOMBRERO. • USE GAFAS CON FILTRO UV-B Y UV-A.

Riesgos en trabajos con máquinas

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). Conocer el procedimiento de trabajo seguro.
2.- Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas, esguinces, contusiones, heridas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia. Los pasillos de tránsito deben estar despejados, ordenados y sin obstáculos. Uso de calzado apropiado al proceso productivo, en lo posible, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3.- Sobreesfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga[8], dispuestos por su "CFT" Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N.º 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
4.- Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.

[8] Ley 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

5.- Exposición a humos metálicos	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas.
	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras Lesiones al aparato y tracto respiratorio	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención. Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico. No recargue las instalaciones eléctricas. Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos. Contar con sistema de extracción forzada.
6.- Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio. Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su "CFT".
7.- Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras.
8.- Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

9.- Contacto térmico	Heridas, quemaduras	Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
10.- Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	Confinar la fuente de emisión. Efectuar pausa programada de acuerdo al nivel de presión sonora. Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 Dba en la jornada.
11.- Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. No salir del lugar de la exposición repentinamente. Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
12.- Cortes y punzaduras	Cortes, heridas, contusiones	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

[1] Ley 20.001; 2005; Regula el peso máximo de carga humana.

Riesgos por agentes químicos

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

1.- Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)	Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. Conozca el procedimiento o plan de emergencia de su "CFT". No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
2.- Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)	Enfermedades del corazón, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. Antes de manipular conozca la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo. Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. Uso de máscara facial con filtro y protector facial si es necesario. Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de su "CFT". Conozca su plan de emergencia. No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

Se deberán considerar anexados a este reglamento todos los instructivos que se emitan para lograr procedimientos seguros de trabajo.

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional

TÍTULO XXV
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 120°: El presente Reglamento comenzará a regir una vez remitida una copia al Ministerio de Salud Pública y otra a la Dirección del Trabajo y de ser puesto en conocimiento del personal de la "CFT" por intermedio de las organizaciones sindicales a que están afiliados y del Delegado del Personal.

De este Reglamento se entregará a cada trabajador un ejemplar impreso, colocándose, además, carteles que lo contengan en las oficinas y talleres o lugares de trabajo.

Las nuevas disposiciones que se estime necesario introducir a futuro en este Reglamento se entenderán incorporas a su texto, previa publicación por treinta días consecutivos, en carteles que los contengan, en los lugares de trabajo y con aviso a la Inspección del Trabajo que corresponda.

BIBY LORENA FERRADA VERGARA
Firmado digitalmente por BIBY LORENA FERRADA VERGARA
Fecha: 2023.05.22 11:21:11 -04'00'

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 26-III-1927 CHILE

TOMADO DE RAZÓN CON ALCANCES
Oficio: E355582/2023
Por orden del Contralor General de la República.
Fecha: 12/06/2023
CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA
Contralor Regional