

**REGLAMENTO INTERNO DE
ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD**

Enero 2023

UNACEM CHILE S.A.

Índice

PRIMERA PARTE	7
NORMAS DE ORDEN	7
TÍTULO I.....	7
CONTRATACIÓN Y JORNADAS DE TRABAJO.....	7
Capítulo Primero: Postulación e Ingreso	7
Capítulo Segundo: Contrato de Trabajo	8
Capítulo Tercero: Jornada Ordinaria de Trabajo	10
Capítulo Cuarto: Control de Asistencia.....	12
Capítulo Quinto: Horas Extraordinarias	12
Capítulo Sexto: Descanso Dominical y Días Festivos	12
TÍTULO II.....	13
REMUNERACIONES.....	13
Semana Corrida.....	13
TÍTULO III.....	14
PERMISOS Y FERIADO ANUAL.....	14
Capítulo Primero: Permisos	14
Capítulo Segundo: Feriado Anual	16
TÍTULO IV	17
LICENCIAS MÉDICAS.....	17
Definición y Clases de Licencias.....	17
TÍTULO V	21
OBLIGACIONES DE ORDEN Y DISCIPLINA	21
TÍTULO VI	25
PROHIBICIONES DE ORDEN Y DISCIPLINA	25
TÍTULO VII	28
DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	28
TÍTULO VIII	29
DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	29
Capítulo Primero: Causales del Artículo 159 del Código del Trabajo.....	29
Capítulo Segundo: Causales del artículo 160 del Código del trabajo	29
TÍTULO IX	31
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL.....	31
LEY N° 20.607: DEL ACOSO LABORAL.....	33

LEY N° 20.422: IGUALDAD PARA DISCAPACITADOS	33
LEY N° 21.015: INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL	33
LEY N° 20.609: ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (“LEY ZAMUDIO”).....	34
TÍTULO X	34
DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	34
Del procedimiento de peticiones y reclamos	34
TÍTULO XI	35
SANCIONES Y MULTAS	35
SEGUNDA PARTE.....	35
NORMA DE PREVENCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD	35
TÍTULO I.....	35
PREÁMBULO	35
TÍTULO II.....	38
DE LAS POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO DE UNACEM	38
Capítulo Primero: Organigrama de Cargos y Responsabilidades	38
Capítulo Segundo: Controles de Salud	40
Capítulo Tercero: Alcohol y Drogas	43
TÍTULO III.....	45
DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	45
TÍTULO IV	46
OBLIGACIONES EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	46
TÍTULO V	49
TÍTULO VI	54
PROHIBICIONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	54
TÍTULO VII	57
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744.....	57
Artículo 146° (artículo 76° de la Ley N° 16.744):	57
Artículo 147° (artículo 77° de la Ley N° 16.744)	57
Artículo 77 bis de la Ley N° 16.744.....	57
Procedimiento en caso de accidente de trabajo.....	58
Procedimiento de Caso de Accidente Grave o Fatal	59
Procedimiento en Caso de Incidente con Pérdida Material	¡Error! Marcador no definido.
Procedimiento en Caso de Incidente	59
Procedimiento en Caso de Accidente de Trayecto.....	59
Procedimiento en Caso de una Enfermedad Profesional.....	60
TÍTULO VIII	65

OBLIGACIÓN DE INFORMAR.....	65
(DS. 40 ART.21. TITULO VI)	65
TÍTULO IX	76
EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	76
TÍTULO X	76
ACCIDENTES DEL TRABAJO	76
Capitulo Primero: Investigación de los incidentes:	76
Capítulo Tercero: Hospitalización y Atención Médica.....	78
TÍTULO XI	78
ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	78
TÍTULO XII	79
INSTRUCCIÓN DE INGRESO DE TRABAJADOR(A) NUEVO(A).....	79
TÍTULO XIII	79
DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	80
TÍTULO XIV	82
PROTOCOLO MMC DEL MINSAL Y DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CARGA Y DESCARGA	82
TÍTULO XV.....	83
CAPÍTULO XIX: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N.º 125 "PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"	83
TÍTULO XVI.....	85
RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	85
TÍTULO XVII.....	86
RIESGOS DE TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELETICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES	86
Capitulo Primero: Elaboración del <i>Check List</i>	86
Para la identificación de factores de riesgo	86
Capitulo Segundo: Evaluación en terreno por organismo administrador	87
TÍTULO XVIII.....	87
HIPOBARIA INTERMITENTE	87
TÍTULO XIX.....	89
DE LA PROTECCIÓN DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	89
TÍTULO XX.....	89
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SILICOSIS	89
TÍTULO XXI.....	91
DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE UNACEM CHILE	91

TÍTULO XXII.....	93
DEL USO DE TELÉFONOS CELULARES	93
TÍTULO XXIII.....	93
DEL USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS O INFORMÁTICOS DE UNACEM CHILE.....	93
DEL CONSUMO DE TABACO NUEVA LEY N° 20.660	96
LEY N° 2951: LEY DE LA SILLA	97
TÍTULO XXIV	97
DE LAS SANCIONES Y MULTAS	97
TÍTULO XXV	98
DE LA OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD.....	98
LEY N° 19.628.....	99
SOBRE PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA.....	99
TÍTULO XXVI	99
VIGENCIA	99
ENTREGA REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD	101

“ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES”

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de UNACEM Chile S.A., RUT: 99.587.520-9 en adelante e indistintamente la “Empresa”, que el presente Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo (DFL N°1), en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos (Decreto Supremo N° 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social). El artículo 67 ya mencionado, establece que: *"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."*

Este reglamento constará de los siguientes objetivos:

1. Dar a conocer a los trabajadores de UNACEM Chile S.A. todo lo concerniente a lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes en cuanto a las obligaciones, prohibiciones y sanciones en las que se pudiere incurrir al no mantener una debida observancia del conjunto de normas y estipulaciones que lo regulan.
2. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones, lo que además podría interferir en el bienestar de estos.
3. Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y/o sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan un riesgo para los trabajadores o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.
4. En la aplicación del presente reglamento, UNACEM Chile S.A.-a través de su jerarquía-, debe unir los esfuerzos y poseer de la colaboración completa para poder lograr los objetivos propuestos, de tal manera que puedan alcanzar los niveles competitivos de producción en todo momento, basándose en el control estricto de la normativa vigente que regule las condiciones laborales y de seguridad, evitando cualquier eventualidad que pudiere ocasionar accidentes o enfermedades profesionales.
5. En consecuencia de lo anterior, deberá existir una estrecha colaboración de los trabajadores para obtener el más alto respeto y cumplimiento de las normas elementales de seguridad, al Código del Trabajo y a los directivos de UNACEM Chile S.A., complementado con los conocimientos y esfuerzos de los colaboradores.
6. Además, se deberá tomar en consideración los medios para capacitar en materias relacionadas con los procesos productivos, administrativos y, principalmente, con aquellos destinados a prevenir accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.

PRIMERA PARTE

NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I CONTRATACIÓN Y JORNADAS DE TRABAJO

Capítulo Primero: Postulación e Ingreso

Artículo 1°: Para ingresar a prestar servicios como trabajador de UNACEM Chile S.A., el interesado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Salud compatible con el empleo o trabajo a desarrollar.
- b) Tener los conocimientos técnicos o profesionales y/o las habilidades requeridas para el puesto.
- c) Haber sido evaluado y aprobado en las entrevistas personales y técnicas.
- d) Currículum Vitae actualizado.
- e) Licencia de conducir al día, para los cargos que así lo requieran.
- f) Certificado de hoja de vida del conductor, para los cargos que así lo requieran.
- g) Académicamente tener completado, al menos, la Educación Media o Educación Técnica Equivalente, debiendo cumplir con todas las exigencias curriculares de este tipo de enseñanza, por lo que, para estos efectos, no serán válidos los certificados de enseñanza laboral.

Terminando con el proceso de selección, la persona que ingrese a trabajar en UNACEM Chile S.A. debe tener completo el formulario de la Ficha de Personal que deberá ser llenado por su jefatura directa, respaldándose con los siguientes documentos:

- a) Certificado de Estudios, Licencia de Enseñanza Media, Título Técnico o Profesional, según corresponda en la descripción del cargo.
- b) Certificados emitidos por el servicio de Registro Civil, necesarios para acreditar el estado civil y las cargas familiares.
- c) Certificado actualizado de afiliación, Administradora de Fondos de Pensiones y de afiliación a Isapre u otro organismo previsional.
- d) Fotocopia de Cédula de Identidad por ambos lados.
- e) Situación militar al día.
- f) Finiquito del último empleador, si aplicara.
- g) Antes de su ingreso, será evaluada su aptitud médica en función al cargo al que postula, ello mediante exámenes pre-ocupacionales realizados por nuestro Organismo Administrador del Seguro de Accidente y Enfermedades Profesionales.
- h) El área de reclutamiento de personal podrá solicitar la evaluación psicológica que acredite las competencias para el cargo.

- i) Si fuere menor de 18 años y mayor de 16, autorización escrita de su padre o madre, o guardadores legales.

a. Los menores de 16 y mayores de 15 años deberán presentar autorización indicada en el numeral anterior, además un certificado en el que conste que hubiere cumplido con la obligación escolar.

Artículo 2°: Si con posterioridad se comprobare que, para ingresar a UNACEM Chile S.A., el trabajador hubiere presentado documentos falsos o adulterados, ello podrá ser causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad al artículo 160 N° 1 del Código del Trabajo.

Artículo 3°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su solicitud de ingreso, tales deberán ser presentados al Departamento de Capital Humano con las certificaciones pertinentes, ello para efectos de actualizar los antecedentes en la carpeta personal que existe de cada colaborador.

Capítulo Segundo: Contrato de Trabajo

Artículo 4°: Si UNACEM Chile S.A. considera apto al postulante y ambas partes estuvieren de acuerdo en los términos de la relación contractual, se procederá a firmar el respectivo contrato de trabajo, el cual se extenderá en un formulario único que consta de la siguiente distribución: Original empleador, 1ª copia trabajador, 2ª agencia del empleador. En el original constará, bajo firma del dependiente, la recepción del ejemplar de su respectivo contrato.

Artículo 5°: Cumplido los requisitos señalados en el artículo 1°, y dentro de los 15 días a 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 disminuye a 5 días.

Artículo 6°: El contrato de trabajo de los menores de 18 años deberá ser firmado, juntamente con estos, por el representante legal del menor o, en su defecto, por la persona o institución que lo tenga a su cuidado y, a falta de todos los anteriores, deberá acompañarse la autorización del Inspector del Trabajo respectivo. Asimismo, en ningún caso se podrán contratar menores de 15 años.

Artículo 7°: Queda prohibido a los menores de 18 años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, el que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los 22:00 y las 07:00 horas.

Artículo 8°: UNACEM Chile S.A., como regla general, no contratará personal menor de 18 años, y cuando tome aprendices o estudiantes en práctica, quedará sometida a las disposiciones vertidas en el Capítulo II "De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores", del Título I, Libro I, del Código del Trabajo.

Artículo 9°: En materia de Protección a la Maternidad, el Código del Trabajo establece en su artículo 194, inciso cuarto, que: "*Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.*"

Artículo 10°: El contrato de trabajo de UNACEM Chile S.A. deberá contener, de conformidad con la legislación vigente, a lo menos, lo siguiente:

- 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 UNACEM Chile S.A. 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 acordaren las partes.

Artículo 10 bis: Para el caso de los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código de trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I, del Código de Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión.

Entiéndase como trabajo a distancia aquél en que el trabajador o trabajadora presta sus servicios, total o parcial, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de UNACEM Chile S.A.

Se denomina 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.

El Empleador podrá pactar con el trabajador, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, una jornada de teletrabajo o modalidad de trabajo a distancia bajo los términos y condiciones establecidos en la Ley N° 21.220, dejándolo así estipulado en el contrato de trabajo o en un documento anexo al mismo, asegurando que éste no implique un menoscabo para el trabajador, en especial, respecto a su remuneración.

Artículo 11°: 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. Si los antecedentes personales del trabajador consignados en el contrato experimentaren alguna modificación, tales como cambios de domicilio, de afiliación previsional o de sistema de salud, entre otros, el trabajador deberá poner en conocimiento de este hecho al empleador, para los fines pertinentes.

Artículo 12°: La remuneración del trabajador 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.

Artículo 13°: UNACEM Chile S.A. podrá alterar la naturaleza de los servicios prestados, a condición de que se trate de labores similares, como, asimismo, podrá cambiar dentro del mismo lugar o ciudad, el recinto o establecimiento en que deban prestarse los servicios, siempre y cuando esta alteración no importe un menoscabo para el trabajador.

Si por la naturaleza de los servicios se requiere el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de UNACEM Chile S.A.

Capítulo Tercero: Jornada Ordinaria de Trabajo

Artículo 14°: La jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales, las cuales podrán distribuidas de la siguiente manera:

1. Oficina Central.

08:00 a 18:00 horas, con 1 hora de colación no imputable a dicha jornada de trabajo.

2. Plantas de Cemento:

La jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales, distribuidas de acuerdo con la ley o conforme a los sistemas en turno que se pacte con los trabajadores.

En relación con Planta San Antonio y San Juan, la distribución será en sistema de turnos el cuál se dividirá en turnos rotativos para el área de laboratorio, despacho, ensacado, en el caso de mantenimiento de lunes a viernes de 08:00 hrs. a 18:00 hrs., todos dejando entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación.

Para jornada excepcional San Juan, autorizada con fecha 17 de diciembre de 2019, la Dirección Regional del Trabajo, Región de Valparaíso, por medio de la Resolución Exenta número 1319, la cual ha autorizado que se realice en nuestra planta ubicada en avenida Las Industrias número 4651, San Juan, comuna de San Antonio, una jornada excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, respecto de los trabajadores de nuestra empresa y que presten servicios en los cargos de Operador de sala de control y Operador de Terreno, en los términos indicados en dicha Resolución Exenta.

“La jornada de trabajo se compondrá de cuatro (4) días continuos de labores, seguidos de cuatro (4) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de doce (12) horas, y un descanso de colación de una (1) hora imputable a la jornada de trabajo.

La jornada de trabajo se distribuirá desde las 07:00 a las 19:00 horas, en turno diurno, y de cinco (5) días continuos de trabajo (equivalentes a cuatro jornadas) seguidos de tres (3) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de doce (12) horas y un descanso de colación de una (1) hora imputable a la jornada de trabajo, distribuidas desde las 19:00 a las 07:00 horas, en turno nocturno, siendo el promedio de horas semanales del ciclo de cuarenta y dos (42) horas.

Para jornada excepcional San Antonio, autorizada con fecha 06 de junio de 2022, la Dirección Regional del Trabajo, Región de Valparaíso, por medio de la Resolución Exenta número 500-2037/2022, la cual ha autorizado que se realice en nuestra planta ubicada en Ruta G-68 Acceso al Puerto n°2549, comuna de San Antonio, una jornada excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, respecto de los trabajadores de nuestra empresa y que presten servicios en los cargos de Operador de sala de control, Operador Mantenedor y Laboratorista de Movilidad, en los términos indicados en dicha Resolución Exenta.

“La jornada de trabajo se compondrá de cuatro (4) días continuos de labores, seguidos de cuatro (4) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de doce (12) horas, y un descanso de colación de una (1) hora imputable a la jornada de trabajo distribuidas desde las 07:00 a las 19:00 horas, en turno diurno, y de cinco (5) días continuos de trabajo (equivalentes a cuatro jornadas) seguidos de tres (3) días continuos de descanso, con una jornada diaria de trabajo de doce (12) horas y un descanso

de colación de una (1) hora imputable a la jornada de trabajo, distribuidas desde las 19:00 a las 07:00 horas, en turno nocturno, siendo el promedio de horas semanales del ciclo de cuarenta y dos (42) horas.

El descanso compensatorio será otorgado conforme las normas legales vigentes, esto es, por cada día festivo en el cual el trabajador deba prestar funciones, se le otorgará un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una forma especial de distribución o de remuneración de tales días”.

Por razones de necesidad de funcionamiento u operativas, la Empresa podrá, en cualquiera de los establecimientos, secciones o departamentos, modificar los turnos u horarios avisando oportunamente al personal en conformidad a la Ley.

Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la Empresa mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, circunstancia ésta que deberá señalarse en el contrato de trabajo correspondiente.

El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido, sin autorización escrita de su jefe directo. En caso de tener lugar la autorización del jefe respectivo, el permiso concedido será solo por el tiempo en que ha sido autorizado por su jefatura, debiendo registrarse al salir y al reingresar, en alguno de los sistemas de control que se señalarán a continuación.

La señalada autorización, será extendida de manera escrita y conjunta por el jefe directo del trabajador y por el encargado del departamento de Capital Humano, dentro del cual se dejará constancia sobre la naturaleza de la autorización, ya sea que se trate de un permiso sindical, particular o institucional.

Tanto el trabajador como el departamento de Capital Humano, tendrá una copia firmada por ambas partes de esta autorización.

El trabajador deberá sin excusas, exhibir su copia al encargado de la portería o recepción, al momento de su salida.

Artículo 15°: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante el horario referido en el artículo anterior sin autorización escrita de su jefe directo.

Artículo 16°: Quedan excluidos de la limitación de la jornada de trabajo todas aquellas personas que la ley precisa, en especial los gerentes, subgerentes, jefes de planta, jefes de departamento y todos aquellos trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata y demás similares que no ejerzan sus funciones en las instalaciones de UNACEM Chile S.A.

Artículo 17°: Para aquellos trabajadores sujetos a jornada de trabajo, tal será la establecida en sus respectivos Contratos Individuales de Trabajo, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, sino en los casos previstos por ésta. En todo caso, la jornada ordinaria de trabajo será interrumpida 1 hora, tiempo destinado para la colación, el cual no será imputable a dicha jornada de trabajo.

Artículo 18°: Por circunstancias que afecten a todo el proceso de UNACEM Chile S.A. o establecimiento o algunas de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el Empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso, debiendo dar el aviso correspondiente al Trabajador con treinta días de anticipación, a lo menos.

Artículo 19°: El Trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero del Artículo 12 del Código del Trabajo o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo del mismo cuerpo legal; ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el Juez competente dentro de quinto día de notificada, quién resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Capítulo Cuarto: Control de Asistencia

Artículo 20°: Con el objetivo de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, cada colaborador deberá marcar su asistencia mediante su huella digital, o firmando el libro de asistencia, registrando la entrada y salida de su jornada laboral, ello para poder contemplar y tener un cómputo de la jornada ejercida, además de las horas extraordinarias, considerando que con este sistema se podrá calificar la asistencia y puntualidad del Trabajador

UNACEM Chile S.A. atenderá exclusivamente al contenido del control Diario de asistencia. Este registro no podrá ser enmendado.

Artículo 21°: Las horas de trabajo se deben emplear para realizar las labores encomendadas. Para ello, el Trabajador deberá comenzar a la hora pactada y no podrá alejarse de su lugar de trabajo (lugar físico) antes de la finalización de la jornada de trabajo, salvo expresa autorización de su jefe inmediato.

Capítulo Quinto: Horas Extraordinarias

Artículo 22°: Para aquellos trabajadores con limitación de jornada diaria, son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal, establecida en el artículo 14° de este Reglamento, o de las pactadas contractualmente, según sea el caso, trabajadas con conocimiento del Empleador, así como las trabajadas en días domingo y/o 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 Trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos horas por día, y sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de UNACEM Chile S.A., 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 que hayan sido autorizadas por escrito por el empleador.

El administrador o supervisor respectivo otorgará la autorización que deberá estamparse en la respectiva tarjeta de reloj control o libro de asistencia.

Artículo 23°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% (cincuenta por ciento) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Artículo 24°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la debida autorización de su Jefe Directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

Capítulo Sexto: Descanso Dominical y Días Festivos

Artículo 25°: Los días domingo y aquellos que la ley declara festivos serán de descanso, salvo respecto a aquellas actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días, en cuyo caso UNACEM Chile S.A. adoptará el descanso dominical y de días festivos para los trabajadores de la oficina y de las plantas y de faenas en las cuales pueda aplicarse esta modalidad.

Si llegara a existir esta modalidad, no se podrá trabajar más de dos domingos por mes.

No obstante, en las faenas 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 por carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los artículos 38 y 39 del Código del Trabajo.

Artículo 26°: En cada año calendario en que los días 18 y 19 de septiembre sean martes y miércoles, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el lunes 17 o el viernes 20 de dicho mes, según el caso.

TÍTULO II REMUNERACIONES

Artículo 27°: La remuneración que percibirá el trabajador con vínculo contractual con UNACEM Chile S.A. será aquella que, de conformidad a la ley y en cada caso particular, se estipule en su respectivo Contrato Individual de Trabajo, o lo que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley, y cuyo monto no podrá ser inferior al Ingreso Mínimo legal vigente, si la jornada es completa.

El pago de remuneraciones y demás beneficios estipulados en el contrato de trabajo se efectuará el último día hábil de cada mes, o dentro de los cinco primeros días del mes siguiente a aquel en que se hayan prestado los servicios.

Artículo 28°: UNACEM Chile S.A. pagará la gratificación en forma mensual, conforme a lo establecido con cada trabajador en su respectivo Contrato de Trabajo.

Artículo 29°: De las remuneraciones de los trabajadores, UNACEM Chile S.A. deducirá los impuestos legales que la graven, las cotizaciones de seguridad social, en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con Instituciones de Previsión o con Organismos Públicos.

Artículo 30°: Solo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán reducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que todas estas deducciones no excedan del 15% (quince por ciento) de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, se reducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y que determinan las leyes.

Semana Corrida

Artículo 31°: Junto con el pago de las remuneraciones, UNACEM Chile S.A. entregará al trabajador una liquidación donde se expresarán los montos pagados y los descuentos que se le han hecho, debiendo el Trabajador firmar y devolver copia de dicha liquidación a UNACEM Chile S.A.

Durante el feriado, la remuneración íntegra del trabajador estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo, según corresponda.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración y/o beneficio cuyo pago corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.

TÍTULO III PERMISOS Y FERIADO ANUAL

Capítulo Primero: Permisos

Artículo 32° UNACEM Chile S.A. otorgará a los trabajadores los permisos legales que, a continuación, se indican:

Artículo 33°: Nacimiento de un hijo:

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. No procede considerar, para estos efectos, los días en que le corresponde hacer uso de su descanso semanal, sea éste legal o convencional.

Artículo 34°: El trabajador, a su elección, podrá usar este permiso desde el momento del parto, y en este evento, por expreso mandato de la ley, los cinco días que éste comprende deberán impetrarse en forma continua, es decir, sin interrupciones, salvo las que derivan de la existencia de días de descanso semanal, que pudieran incidir en el período. Si el padre no optare por la alternativa señalada, podrá hacer uso de los cinco días de permiso dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, estando facultado para distribuirlos como estime conveniente, sea en forma continua o fraccionada.

Este permiso no se aumentará en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el trabajador sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo.

Artículo 35°: El Trabajador a quien se le conceda la adopción de un hijo, o su cuidado personal, tendrá derecho a impetrar cinco días de permiso pagado por tal causa, beneficio que deberá hacer efectivo a contar de la fecha de la respectiva sentencia definitiva. El padre adoptivo o a quien se le concedió el cuidado personal de un niño, niña o adolescente, podrá hacer uso de este permiso de cinco días en los mismos términos que el padre biológico, es decir, en forma continua a contar de la fecha de la sentencia definitiva que le concede la adopción o dentro del primer mes desde dicha fecha, en forma continua o fraccionada.

Artículo 36°: Fallecimiento de familiares directos:

De acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo, en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tiene derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos.

En caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, corresponderá un permiso por siete días hábiles,

En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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

En consecuencia, en caso de fallecimiento de algún familiar, se concederán días de permiso, con goce de remuneración íntegra, de acuerdo con las siguientes condiciones:

Causante período permiso (mínimo)

Hijo	: 10 días continuos.
Cónyuge	: 7 días continuos.
Conviviente Civil	: 7 días continuos.
Hijo no nato	: 7 días hábiles.
Padre, Madre o Hermano	: 4 días hábiles.

Artículo 37°: Matrimonio / Acuerdo Unión Civil:

En el caso de contraer matrimonio o celebrar un acuerdo de unión civil, de conformidad con lo previsto en la ley N° 20.830, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

Para hacer uso del beneficio, el trabajador deberá avisar a la Empresa con treinta días de anticipación y presentar, dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Los días de permiso por matrimonio del trabajador, pactados individual o colectivamente a la fecha de publicación de la ley que otorga este permiso, son imputables a ella.

Artículo 38°: Exámenes Médicos:

Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año, durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda.

En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

El tiempo para realizar estos exámenes será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.

Para hacer uso de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales.

Este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

En el caso de los trabajadores afectos a un instrumento colectivo que contemple un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del Empleador.

Artículo 39°: Permisos por otras causas o circunstancias:

El Empleador evaluará las solicitudes de permisos que se presenten por los trabajadores por otras causas que no sean las previstas en la ley, y podrá otorgar o no estos permisos, con o sin goce de remuneración, dependiendo de los motivos y/o antecedentes que fundamenten dicha solicitud, el tiempo que comprenda, y de las políticas internas de UNACEM Chile S.A.

Cuando la salud de un menor mayor de 1 año y menor de 18 años requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a su elección, las que se considerarán como trabajadas para los efectos legales.

Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el inciso precedente, debiendo acreditar esta circunstancia mediante el certificado médico respectivo.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extras, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

Capítulo Segundo: Feriado Anual

Artículo 40°: Los trabajadores 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 trabajador 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, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores, siendo responsabilidad del Trabajador acreditar el tiempo laborado durante ese período, presentando la respectiva documentación que lo sustente.

Artículo 41°: La remuneración íntegra será, en el caso del Trabajador sujeto al sistema de remuneración fija, su sueldo base y, si la remuneración es variable, se promediará lo ganado en los últimos tres meses de trabajo.

Artículo 42°: Para los efectos del feriado, el sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 43°: 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 de acuerdo de las partes, pero sólo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 44°: El feriado anual deberá ser solicitado por el trabajador con 30 días de anticipación, para así permitir a UNACEM Chile S.A. programar sus actividades.

Artículo 45°: Sólo si el Trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a UNACEM Chile S.A., el Empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el Trabajador 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.

TÍTULO IV LICENCIAS MÉDICAS

Definición y Clases de Licencias

Artículo 46°: El trabajador enfermo o imposibilitado para asistir al trabajo deberá avisar a UNACEM Chile S.A., por sí o por medio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad, siendo obligación del Trabajador, además, entregar a la Subgerencia de Capital Humano la licencia médica respectiva.

Artículo 47°: Se distinguen las siguientes clases de licencias:

- Licencia por Enfermedad.
- Licencia por Maternidad.
- Licencia por Enfermedad Grave de Hijo Menor de un Año.
- Licencia por Servicio Militar y llamado a Servicio Activo.

Artículo 48°: Licencia por Enfermedad:

El Trabajador que, por enfermedad, estuviere impedido para concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a su jefe, por sí o por medio de un tercero, dentro del primer día de ausencia. Para los efectos de validez del aviso a que haya lugar, será necesaria la debida identificación de la persona de UNACEM Chile S.A. que recibe este aviso, con el fin de evitar una mala comunicación y así lograr el conocimiento oportuno de esa ausencia.

Todo Trabajador sujeto a sistema rotatorio de turnos, que no pueda asistir a cumplir su turno por enfermedad, deberá avisar de su situación a su supervisor directo, por teléfono o mediante mensajero, con -al menos-, 4 horas de antelación al comienzo de su turno.

En aquellos casos en que la licencia médica respectiva no hubiere sido emitida en forma electrónica, el Trabajador acogido al Fondo Nacional de Salud (FONASA), dentro del segundo día siguiente a la iniciación de la enfermedad, solicitará por escrito la Licencia Médica que se le haya prescrito, acompañada del certificado correspondiente expedido o visado por dicho Servicio, el cual contará con un plazo de dos días hábiles para hacer llegar la respectiva licencia al Empleador.

UNACEM Chile S.A. podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe examine al Trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, podrá verificar que el Trabajador dé cumplimiento al reposo que se le hubiere ordenado.

UNACEM Chile S.A. prohibirá al Trabajador enfermo con licencia médica que asista al trabajo o efectúe, con su conocimiento, cualquier actividad o labor mientras dure la licencia, ya sea en el trabajo o en su casa, a menos que se trate de actividades recreativas no remuneradas y compatibles con el tratamiento médico.

Con todo, el pago de los subsidios por licencias médicas se regirá según la legislación vigente.

Artículo 49°: Licencia por Maternidad:

La Trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal y posnatal en conformidad a la ley, y a recibir el correspondiente subsidio, equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciban, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo, el descanso de maternidad es de 6 semanas antes del parto y de 12 semanas después de él, períodos durante los cuales UNACEM Chile S.A. deberá conservar el empleo de la Trabajadora.

Los plazos señalados precedentemente podrán aumentarse en los eventos contemplados en el artículo 196 del Código del Trabajo.

Durante el período de embarazo, la Trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial en función a su estado de gravidez.

Para estos efectos, se entenderán, especialmente, como perjudiciales para la salud todo trabajo:

- a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Trabajo nocturno;
- d) El trabajo en horas extraordinarias;
- e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 50°: Permiso Postnatal Parental:

A continuación del período postnatal, las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas, período durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma a la correspondiente al descanso de prenatal y postnatal.

Con todo, la Trabajadora podrá optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el 50% (cincuenta por ciento) del subsidio que le hubiere correspondido conforme al artículo anterior y, a lo menos, el 50% (cincuenta por ciento) de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

UNACEM Chile S.A. estará obligada a reincorporar a la Trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo 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 tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo, en el mismo acto. La Trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su Empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del Empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana de este, 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 referido subsidio, calculado en base a sus remuneraciones.

El Libro II 'De La Protección a los Trabajadores', Título II 'De la Protección a La Maternidad', del Código del Trabajo, en su artículo 196, inciso primero, establece: "*Para hacer uso del descanso de maternidad, se deberá*

presentar al jefe del establecimiento, empresa, servicios o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo”.

Igual certificación médica, extendida en el formulario de Licencia Médica, deberá presentar, a fin de hacer uso del descanso maternal suplementario y prolongado.

Existen algunas excepciones:

- Prematuros y múltiples: A las madres de niños prematuros, que hayan nacido antes de las 32 semanas de gestación o pesen menos de 1.500 gramos al nacer, se les darán 6 semanas adicionales de postnatal.
- A las madres que hayan tenido un parto múltiple, se les concederán 7 días corridos extra de postnatal por cada hijo adicional, a contar del segundo. En caso de prematuros y múltiples se aplicará el permiso que sea mayor.
- Hijos adoptivos: Los padres de hijos adoptados menores de 6 meses gozarán tanto del período de postnatal como del nuevo período de postnatal parental, de acuerdo con las normas generales. Para los mayores de 6 meses y menores de 18 años, se concede al adoptante el período de permiso postnatal parental, con el correspondiente subsidio.

Artículo 51°: Fuero Maternal:

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral.

Durante el período de fuero de la Trabajadora, el Empleador no podrá despedirla directamente, sin autorización expresa del Juez del Trabajo competente, quien sólo procederá a ello con arreglo a las normas del artículo 174 del Código del Trabajo. En todo caso, el fuero que ampara a la Trabajadora no la libera del cumplimiento íntegro de sus obligaciones contractuales, en tanto no haga uso de los descansos que la ley le franquea.

Sólo 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 52°: Derecho del padre a permiso postnatal y Fuero:

El padre trabajador tendrá el derecho a gozar del permiso de maternidad postnatal o del resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, en el evento de que la madre fallezca en el parto o durante el lapso que comprende dicho permiso. En este caso, el padre trabajador gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198 del mismo Código.

No le corresponde hacer uso de dicho beneficio en caso de sobrevivencia de la madre, aun cuando ésta estuviere aquejada de una enfermedad grave que le impida atender al cuidado del menor. Sin perjuicio de ello, el padre trabajador podrá -en tal caso-, impetrar el permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo, en el evento de que la salud del menor de 1 año requiera de atención en el hogar a causa de enfermedad grave, debiendo para ello acreditar el cumplimiento de las exigencias previstas en dicha norma.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso de este. Con todo, este fuero no podrá exceder de tres meses.

Artículo 53: Derecho a Sala Cuna (artículo 203 del Código del Trabajo):

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras, de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los

centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.

El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga el monto económico de la Sala Cuna o Jardín Infantil. El lugar será definido por UNACEM Chile S.A., y los pagos a que haya lugar los hará directamente el empleador al establecimiento respectivo.

Para que el Empleador pueda cumplir debidamente con las obligaciones que le impone la ley laboral, respecto de las normas protectoras de la maternidad, será deber de la Trabajadora que se encuentre en estado maternal el informar oportunamente al empleador de dicha circunstancia, lo cual deberá acreditar con la documentación pertinente, esto es, certificado expedido por médico o matrona.

Artículo 54°: Licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año:

La madre trabajadora tendrá derecho a un permiso adicional al indicado en el artículo 49 precedente, y al pago del subsidio correspondiente, por el período que el respectivo servicio de salud determine, cuando la salud de su hijo(a) menor de un año requiera de atención en el hogar, con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder.

Artículo 55°: Licencia por servicio militar y llamado a servicio activo:

El Trabajador que deba cumplir con la conscripción militar (Servicio Militar) o que forme parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, tendrán derecho a la reserva de sus ocupaciones, sin goce de remuneraciones.

Al reincorporarse al trabajo deberá ser reintegrado a las labores convenidas en el respectivo contrato de trabajo o a otras similares, en grado y remuneración a la que anteriormente desempeñaba, siempre que esté capacitado para ello.

El empleador conservará el puesto del trabajador que haya cumplido con las obligaciones militares 30 días después de la fecha de licenciamiento que conste con el respectivo certificado y, en caso de enfermedad, comprobada con el certificado médico, se extenderá hasta un plazo máximo de cuatro meses.

En caso de los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a 30 días, percibirán del Empleador las remuneraciones correspondientes, salvo disposición de la autoridad que indique otra forma de pago.

El tiempo que el Trabajador permanezca ausente por esta causa no interrumpirá su antigüedad en UNACEM Chile S.A. para todos los efectos legales.

TÍTULO V

OBLIGACIONES DE ORDEN Y DISCIPLINA

Artículo 56º: Los trabajadores de UNACEM Chile S.A. están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo, así como las disposiciones de este Reglamento. Particularmente, deberán acatar las obligaciones que, a continuación, se detallan.

Son especiales obligaciones de los trabajadores:

1. Ser respetuoso con sus superiores, compañeros de trabajo, clientes y público en general que tenga relación con UNACEM Chile S.A., en sus dependencias y/o en cualquier lugar donde deba desempeñar sus funciones; y cumplir las órdenes que estos imparten en orden al buen servicio y/o los intereses de UNACEM Chile S.A.
2. Evitar situaciones de conflicto con compañeros, clientes y público en general que tenga relación con UNACEM Chile S.A. en actividades laborales, propiciando la comunicación y el buen entendimiento entre las partes, y manteniendo siempre una actitud positiva y de respeto.
3. Deberá emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de todos los bienes de UNACEM Chile S.A.
4. Deberá dar aviso inmediato a su jefe de las pérdidas, deterioros y/o descomposturas que sufran los elementos a su cargo.
5. Deberá llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entradas y salidas, de acuerdo con el sistema interno de control de asistencia dispuesto UNACEM Chile S.A.
6. Deberá informar sobre irregularidades y/o anomalías que se observen dentro del establecimiento y sobre los reclamos que formulen terceros ajenos a UNACEM Chile S.A.
7. Deberá dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier enfermedad infecciosa y/o epidemia que afecte al Trabajador o a cualquier miembro de su grupo familiar.
8. Deberá rendir cuenta, a más tardar dentro de las 48 horas siguientes al viaje o gestión de que se trate, de los viáticos o valores por rendir que se hubieren entregado.
9. Deberá dejar constancia de las horas en que inicie y termine el permiso que le otorguen.
10. Deberá aviso, dentro de las 24 horas, al jefe directo y/u oficina del personal, en casos de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo.
11. Deberá avisar de forma inmediata a su jefe directo, y al Departamento HSEQ, de cualquier lesión que sufra a causa o con ocasión de su trabajo, así como también si sufre algún accidente de trayecto de su habitación al lugar de trabajo y viceversa.
12. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en UNACEM Chile S.A. así como avisar a su jefe inmediato cuando tenga noticias y/o haya presenciado cualquier accidente acaecido a algún compañero, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiere sufrido lesión aparente; igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real acerca de los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Organismo Administrador del Seguro lo requiera.

13. Cada vez que ocurra un accidente, con o sin lesiones, que pueda significar la interrupción de la jornada de trabajo, el jefe directo del accidentado elaborará una investigación completa, a fin de establecer las causas que lo produjeron y enviará un informe escrito, al Departamento HSEQ, en los plazos establecidos a continuación:
 - Informe Preliminar: Para dar aviso inmediato de la ocurrencia de un accidente. Plazo 1 día.
 - Informe Final: Análisis de causas del accidente, a través de la metodología árbol causal. Plazo 3 días.
 - Alerta de Seguridad: Difusión a nivel empresa de lo ocurrido con medidas correctivas a aplicar. Plazo 24 horas.
 - Seguimiento Accidente: para dar término al accidente y corroborar aplicación de medidas correctivas. Plazo: Según los plazos establecidos dentro del mismo informe (el cual incluirá responsables de su ejecución)
14. En el caso de la ocurrencia de un accidente grave, o un accidente fatal, la investigación deberá ser inmediata, en la cual se deberá enviar un informe de investigación preliminar durante las 24 horas de ocurrido el accidente y un informe de investigación final con todos los antecedentes a más tardar dentro de las 48 horas de ocurrido, lo cual corresponde a un cumplimiento normativo por parte de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).
15. Todo Trabajador que haya sufrido un accidente o que, a consecuencia de ello, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en UNACEM Chile S.A. sin que previamente presente un "Certificado de Alta", dado por el Organismo Administrador respectivo.
16. El Trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, si el malestar afecta su capacidad y, por ende, su seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiera.
17. Cuando, a juicio del Organismo Administrador, se sospechen riesgos de enfermedad profesional o de un estado de salud que cree una situación peligrosa en algún Trabajador, éste deberá someterse a los exámenes que dispongan sus servicios médicos en la fecha, hora y lugar que éstos determinen.
18. Recibir, leer, y estudiar el presente Reglamento y mantenerlo en su poder para consultas. Asimismo, el Trabajador deberá dirigirse a su jefe directo en caso de duda de algún término del presente documento.
19. Cualquier Trabajador de UNACEM Chile S.A. podrá ser sometido a exámenes médicos aleatorios, principalmente para detectar sustancias ilícitas y/o que puedan afectar la seguridad de las personas, el suyo propio o bienes de la empresa.
20. UNACEM Chile S.A., en forma aleatoria, podrá realizar en forma preventiva, controles de alcoholtest a cualquier Trabajador, especialmente en aquellas labores que, por su naturaleza, representen riesgos o accidentes del trabajo (por ejemplo: Operadores, silos, bateas, tolvas, Operadores Maquinaria Pesada, Conductores en general, o cualquier otro que UNACEM Chile S.A. determine necesario)
21. Deberá respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en UNACEM Chile S.A., particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos, beneficios, prohibiciones y/o sanciones.
22. Mantener su uniforme, presencia, aseo y presentación personal acorde con las labores y exigencia del cargo.

23. Realizar sus labores en forma prolija, cuidadosa y puntual, conservando, resguardando y vigilando los bienes de UNACEM Chile S.A., los bienes de donde se le destine y de las personas que concurran a sus dependencias.
24. Cumplir, óptima y correctamente, con las instrucciones, normas y funciones inherentes al cargo.
25. Los lugares de trabajo deberán mantenerse limpios y ordenados, evitando derrames de aceite, grasas u otros elementos que puedan ser causa de resbalones o caídas.
26. Conservar en buen estado las instalaciones de UNACEM Chile S.A.
27. Los trabajadores que laboren con solventes y/o en el desengrase de maquinarias, instalaciones, equipos o herramientas, deberán cumplir las normativas establecidas y tomar las debidas precauciones para evitar quemaduras y/o intoxicaciones, empleando los elementos de protección personal (EPP) específicos que UNACEM Chile S.A. señale para el riesgo a cubrir.
28. Mantener, dentro y fuera de la jornada de trabajo, un comportamiento adecuado, digno y honroso.
29. Durante la Jornada de Trabajo, deberá informar inmediatamente a su jefe superior, o a quien corresponda, acerca de cualquier situación que amerite ser comunicada en el momento.
30. Estar llano a indemnizar o restituir el valor de cualquier pérdida, deterioro u otro perjuicio que se derive de su acción u omisión, respondiendo por los bienes y materiales a su cargo.
31. Prestar colaboración y auxilio en caso de riesgo de los bienes encomendados a su persona.
32. Concurrir a las clases y prácticas que sus jefes dispongan para su capacitación.
33. Guardar la más absoluta reserva sobre las operaciones del Empleador, sus clientes u otras personas que se relacionen con UNACEM Chile S.A.
34. Mantener, en buenas condiciones, las especies entregadas a su cuidado o que se encuentren en las respectivas instalaciones.
35. Dar cuenta inmediata a su jefe directo de cualquier desperfecto que encuentre en los equipos, máquinas y materiales y, en general, de cualquier anomalía y/o desperfecto que pudiere significar un riesgo o perjuicio para los intereses de UNACEM Chile S.A., mediante el registro de "Reporte de Incidente".
36. Utilizar, en forma permanente, mientras estén desarrollando sus funciones, los elementos de protección que se les hubieren entregado, como guantes, cascos, máscaras, filtros, lentes de seguridad, calzado de seguridad y otros específicos para el riesgo a cubrir, de los cuales cada Trabajador se hace personalmente responsable de su uso, cuidado y notificación inmediata a su jefe directo cuando estos se encuentren en mal estado, producto del desgaste natural en el uso o hayan cumplido la función de proteger a un trabajador en un accidente, por lo cual deberán ser sustituidos en forma inmediata, prohibiéndose su reutilización debido a que éstos no garantizan su protección en caso de un nuevo evento de accidente.
37. Tomar las medidas conducentes a fin de guardar y conservar los elementos de seguridad que se hubieren asignado para su uso e informar, en el acto, al jefe inmediato, si su equipo de protección ha sido cambiado, sustraído, extraviado o si he deteriorado, a fin de obtener su reposición. La Jefatura será directamente responsables de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal y del cumplimiento de las normas de este reglamento.

38. Todo Trabajador que deba destapar aberturas o fosos tiene la obligación de proteger el sector, a fin de que nadie sufra accidentes, y terminada su faena deberá volver a colocar la tapa original.
39. El o los trabajadores que usen escalas deberán cerciorarse de que estén en buenas condiciones, colocarlas en ángulos que no constituyan un peligro y afirmadas debidamente, con la ayuda de otra persona, si es conveniente o necesario. Asimismo, dichas escalas deberán mantenerse libres de pintura fresca, aceite, grasa u otros materiales que las hagan peligrosas.
40. Todo operador de máquinas, herramientas, equipos o dispositivos de trabajo deberá preocuparse permanentemente de su funcionamiento, a fin de reparar las anomalías que, a la larga, pudieran ser causa de accidentes o de reparaciones de mayor costo, debiendo informar de inmediato a sus jefes directos cuando detecte cualquier defecto.
41. Los trabajadores revisarán, con la periodicidad establecida por UNACEM Chile S.A., las máquinas a su cargo, limpiándolas y lubricándolas, ello para asegurar su óptimo funcionamiento, y serán personalmente responsables de su cuidado y mantención general, sin perjuicio del servicio técnico que corresponda efectuar a través de especialistas o proveedores.
42. Al término de cada etapa de la jornada de trabajo, o en casos de abandono momentáneo del lugar de trabajo, el encargado de una máquina deberá desconectar el sistema eléctrico que la impulsa, para prevenir cualquiera imprudencia o acciones de terceros que, al poner en funcionamiento la máquina, cree condiciones inseguras.
43. El o los trabajadores que efectúen revisiones y/o cualquiera otra faena que exija retirar las defensas o protecciones de las máquinas y equipos, deberán tomar las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, así como reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor.
44. Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señalizadas y despejadas de elementos que puedan producir accidentes, especialmente en casos de siniestros.
45. Todo Trabajador deberá conocer y cumplir fielmente las normas de seguridad que imparta UNACEM Chile S.A. y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten, relacionados con la labor que debe efectuar o con las actividades que se desarrollan dentro de UNACEM Chile S.A.
46. Será responsabilidad de la jefatura directa en Planta o Sucursal el dirigir la charla de seguridad, relativa a las labores operacionales encomendadas al personal a su cargo, difundiendo los métodos de trabajo seguro establecidos en los procedimientos e instructivos de trabajo, previamente revisados y aprobados por las áreas correspondientes.
47. Ingresar solo con los efectos personales necesarios para desempeñar su trabajo. En caso de portar bultos o paquetes, al momento del ingreso, éstos deberán ser declarados a su ingreso en la guardia debiendo allanarse a su revisión. Al momento de salir de su jornada de trabajo allanarse a la correspondiente verificación, exhibiendo y mostrando el contenido del bulto, paquete y demás pertenencias que porte el trabajador.
La medida de revisión será preventiva y será efectuada a todo el personal de la Empresa al momento del ingreso y retiro del recinto.
Si el trabajador ingresa a las dependencias de la empresa en vehículo, sea o no propio, deberá declarar a su ingreso a la Planta, cualquier bulto o paquete que transporte al interior del vehículo y/o portamaletas, además deberá allanarse a su revisión tanto al momento de ingresar como al momento de salir de dichas dependencias.

48. Todo trabajador que para ejercer su actividad deba estar en posesión de licencias especiales, deberá mantenerlas al día.
49. Mantener su sitio de trabajo y casillero limpio y dar las facilidades para verificar su estado. La empresa, de forma periódica, específicamente una vez al mes, efectuará una revisión universal de todos los lockers del personal. Dicha revisión la revisará un representante de la empresa y otro de los trabajadores, ambos pertenecientes al Comité Paritario, quienes actuarán como ministros de fe, en un lugar cerrado, fuera de la exposición del resto de los trabajadores, velando, en todo momento, por el respeto, la honra y la dignidad del trabajador.
De esta revisión se levantará un acta con los detalles evidenciados la que será firmado por todos los presentes y será entregada al Encargado de Administración o quien haga sus veces.
50. Participar como alumno o instructor en los programas de capacitación, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.
51. Responsabilizarse de los casilleros a su cargo debiendo tener presente que los objetos de valor guardados en ellos son de su exclusiva responsabilidad.
52. Devolver, antes de suscribir el respectivo finiquito de trabajo, todos los bienes, implementos, equipos, las herramientas de trabajo, ropa o implementos de trabajo o de seguridad, credenciales de la empresa, teléfonos celulares u otros que se le haya entregado a cargo con motivo de su trabajo.
53. Asistir a los programas de medicina preventiva que organiza la Empresa y a sus posteriores controles médicos.
54. Asistir o realizar los cursos de capacitación y otros que promueva la empresa.
55. Será responsabilidad de la jefatura directa en Planta o Sucursal el vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad, y de controlar y vigilar el uso correcto de los medios o equipos para efectuar la actividad con seguridad de todo el personal a su cargo.
56. Será responsabilidad de la jefatura directa en Planta o Sucursal el informar oportunamente al personal a su cargo acerca de cualquier situación que se produzca dentro de las áreas y horas de trabajo y que atente con la seguridad e integridad física y/o psicológica del personal.

TÍTULO VI

PROHIBICIONES DE ORDEN Y DISCIPLINA

Artículo 57°: Se prohíbe a los trabajadores de UNACEM Chile S.A., lo siguiente:

1. Trabajar horas extraordinarias, sin autorización previa del jefe directo.
2. Ocuparse de asuntos ajenos a sus labores durante las horas de trabajo.
3. Llegar atrasado a su trabajo o retirarse antes del término de la jornada de trabajo, salvo autorización expresa de su jefe directo u otro nivel superior.
4. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios o asuntos personales, o de atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.

5. Revelar datos o antecedentes que haya conocido con motivo de sus relaciones con UNACEM Chile S.A.
6. Desarrollar, durante las horas de trabajo y en locales de trabajo, actividades sociales, políticas y/o sindicales.
7. Dormir, comer o preparar comidas o refrigerios en los lugares de trabajo.
8. Prestar servicios a otro u otros empleadores, en funciones similares a las que desarrolle en UNACEM Chile S.A., salvo que se le hubiese autorizado expresamente para ello, dejando constancia en su contrato de trabajo.
9. Vender, consumir o introducir bebidas alcohólicas y/o drogas en los lugares de trabajo.

Se desarrollarán controles periódicos a los trabajadores para asegurar el cumplimiento de esta disposición. Todo trabajador deberá someterse a los exámenes médicos que disponga UNACEM Chile S.A. tendientes a precaver el consumo de drogas o psicotrópicos u otras sustancias que afecten o pongan en riesgos la ejecución de los trabajos o la seguridad de los trabajadores y/o del público que asista al establecimiento.

- a) Para descartar la presencia de alcohol en los trabajadores, se efectuarán controles de alcohol y drogas en UNACEM Chile S.A., los que se harán de alguna de las siguientes maneras:
 - Controles al Azar: Son exámenes que se realizarán por sorteo. En ellos participarán todos los trabajadores. Este tipo de control podrá realizarse periódicamente a lo largo del año.
 - Controles por Sospecha Fundada: UNACEM Chile S.A. podrá realizar controles de alcohol y/o drogas a todos aquellos trabajadores que concurran a prestar servicios bajo manifiesta influencia de alcohol y/o drogas, además cuando de sus actitudes se pueda deducir razonablemente que las han consumido y/o existan motivos fundados para ello.
 - Control Post Rehabilitación: UNACEM Chile S.A. se reservará el derecho a controlar aquellos trabajadores que hubiesen sido diagnosticados como dependientes, ya sea física o psicológicamente, de alcohol y/o drogas. Ello una vez que hayan efectuado el tratamiento de rehabilitación.
 - b) Toda persona que ingrese a UNACEM Chile S.A. deberá someterse a exámenes de drogas. Estos exámenes se realizarán en un establecimiento médico del Organismo Administrador al cual UNACEM Chile S.A. se encuentre adherida, y sin que los resultados de tales constituyan un criterio determinante de selección. Si el resultado del examen arroja la presencia de drogas, UNACEM Chile S.A. se reserva el derecho de rechazar su postulación, salvo prescripción médica.
 - c) Se garantizará la absoluta privacidad y confidencialidad de los resultados.
 - d) Se realizarán controles de alcohol y drogas, a todos los trabajadores de UNACEM Chile S.A., en forma no anunciada y aleatoria. El fundamento de dichos controles es que las labores que se realizan son de alta responsabilidad y concentración.
 - e) Y serán evaluados a través de un examen de alcohol y drogas aquellos trabajadores que hayan sido partícipes de un incidente.
10. Llevar, vender y/o usar barajas, naipes, juegos de azar u otras entretenimientos de cualquier clase o especie, en los lugares de trabajo.
 11. Adulterar el registro de asistencia, modificando la hora de entrada y/o salida del trabajo, ya sea la propia o la de algún otro Trabajador.
 12. Prestar dinero a interés a otros trabajadores o comercializar especies dentro del recinto de la empresa.
 13. Abandonar el lugar de trabajo antes del término de la jornada y sin la autorización de la jefatura correspondiente.
 14. Vender la ropa de trabajo y/o elementos proporcionados por la empresa.

15. Portar armas de fuego, cortantes u otros elementos que puedan poner en peligro la vida del personal o las instalaciones de la empresa.
16. Realizar actos que atenten contra la disciplina, la ley, la moral o las buenas costumbres y, en general, incurrir en conductas contrarias al prestigio UNACEM Chile S.A.
17. No se permitirá presentarse y/o trabajar en estado de intemperancia provocados por el consumo de alcohol y/o bajo el efecto de las drogas, de cualquier naturaleza.
18. Sacar documentación fuera de los recintos la empresa sin la debida autorización de su jefe directo u otro nivel superior.
19. Los funcionarios que atienden público no podrán utilizar equipos de imagen y audio (televisión, mp3, DVD, etc.)
20. Agredir de hecho o de palabra a su jefatura, subordinados y/o compañeros de trabajo.
21. Usar equipos o materiales de propiedad de la empresa para fines particulares.
22. Utilizar, en los computadores y otros equipos pertenecientes a la empresa, juegos, softwares, programas u otros similares, sin expresa autorización de la Gerencia.
23. Atentar contra las normas de aseo, seguridad e higiene que se implementen en UNACEM Chile S.A.
24. Utilizar, de manera incorrecta, los baños y casilleros de la empresa, atentando contra su orden y limpieza.
25. Realizar cualquier clase de negociación y/o transacción con los productos de la empresa, para beneficio personal.
26. Detener el trabajo durante la jornada para realizar paros o suspensión ilegal de labores. Cualquier paralización o suspensión de las labores deberá ser autorizada por la respectiva Gerencia del Área o la Gerencia General de UNACEM Chile S.A., sin perjuicio de las facultades que la ley le reconoce a la Inspección del Trabajo y a los Seremi de Salud.
27. Permanecer fuera del puesto de trabajo sin motivos justificados.
28. Romper, rayar, retirar o destruir bienes y/o instalaciones de la empresa.
29. No cumplir con el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados durante dichos períodos; falsificar, adulterar y/o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
30. El Trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional no se podrá reintegrar sin la correspondiente "Alta definitiva" o con una "Orden de reposo con indicaciones de trabajo liviano", otorgada por el Organismo Administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales al cual adherido UNACEM Chile S.A.
31. Guardar valores en especies o en dinero susceptibles de ser hurtadas, situación por la cual la empresa no se hará responsable.
32. Queda estrictamente prohibido retirar de la empresa cualquier producto, parte de pieza, elementos o materiales sin autorización o permiso escrito de la jefatura correspondiente.

33. No se podrá utilizar el teléfono celular sin dispositivo manos libres, en los lugares y formas establecidas por la empresa, durante la conducción.
34. Tomar acciones o iniciativas que no sean autorizadas por la supervisión de UNACEM Chile S.A.
35. Seguir instrucciones de personas ajenas a la empresa.
36. Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares establecidos para ese fin.
37. Mientras el trabajador se encuentre prestando servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, según las disposiciones de la Ley N° 21.220, éste(a) no podrá ejecutar sus labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.
38. Desarrollar durante las horas de trabajo, dentro de las oficinas o lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales sin autorización previa y por escrito por parte de la empresa
39. Adulterar en cualquier forma los controles de la Empresa, ya sean de asistencia, de producción o de cualquier otro tipo, ya sean propios o ajenos.
40. Desconectar, bloquear u operar sistemas computacionales, máquinas u otros sin la previa autorización escrita de su jefe directo.
41. Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores o incitar a terceros para que lo hagan.
42. Causar intencionalmente o por negligencia culpable daños a maquinarias, instalaciones o productos.
43. Desarrollar trabajos sin haber sido autorizados, en ningún caso podrá reemplazar a otro compañero en trabajos especializados, en operar máquinas o equipos que no sean exclusivamente aquellos para los cuales está autorizado y capacitado.
44. Sacar fuera de la planta o facilitar la salida, sin autorización, de materiales, productos, herramientas o útiles de trabajo.
45. Delegar o cambiar funciones o turnos con otros compañeros sin autorización del jefe respectivo.
46. Fumar en cualquier sector de la planta. De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.660 (que modificó a la Ley N° 19.419 Ley del Tabaco), quedará estrictamente prohibido fumar en lugares que no estén expresamente habilitados y autorizados para ello.
47. Prohibido adulterar o remover dispositivos de bloqueo (candados, tarjetas, pinzas, etc.)

TÍTULO VII DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 58°: UNACEM Chile S.A. mantendrá organigramas que describirán los cargos e identificarán las personas que los ocupan, de tal forma que cualquier Trabajador sepa la ubicación de su cargo en la organización, identificando en forma inmediata a sus supervisores directos y/o ejecutivos de la Compañía, ello con el fin de plantear sus inquietudes en forma expedita.

Artículo 59°: Los reclamos, peticiones e informaciones individuales o colectivas serán formulados por él o los interesados, por escrito, al jefe que corresponda a la Gerencia.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, estas se transmitirán por intermedio del delegado del Personal en caso de que existiera o de un director del Sindicato de UNACEM Chile S.A. a que los trabajadores

estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una Delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años y ocupados desde un año en la empresa, a lo menos.

Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación.

Artículo 60°: Cuando el Trabajador se encuentre afectado por una sanción de parte de UNACEM Chile S.A., tal como amonestación grave escrita o multa en conformidad a este Reglamento podrá solicitar del Empleador la reconsideración de la medida, ya sea directamente o a través de su órgano representativo, sindicato o delegado en su caso.

UNACEM Chile S.A. deberá resolver la petición de reconsideración en un plazo máximo de diez días corridos, contados desde la aplicación de la sanción.

TÍTULO VIII DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 61°: El contrato de trabajo podrá terminar por aplicación de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 Código del Trabajo, cuando fuere pertinente, y cumpliendo para ello con las formalidades que éste señale.

Artículo 62°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el Empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

Capítulo Primero: Causales del Artículo 159 del Código del Trabajo

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del Trabajador, dando aviso al Empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- Muerte del Trabajador.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año, por regla general.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

Capítulo Segundo: Causales del artículo 160 del Código del trabajo

1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - Injurias proferidas por el trabajador al empleador.

- Conducta inmoral del trabajador que afecte a UNACEM Chile S.A. donde se desempeña.
- 2. Negocios 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 continuidad operacional de la empresa.
- 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.
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5. Actos, omisiones o imprudencia temeraria que atente a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
- 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, máquinas, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y este Reglamento.

Artículo 63°: Sin perjuicio de lo señalado en el Capítulo Primero y Segundo precedentes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo, el Empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las 'necesidades de UNACEM Chile S.A., establecimiento o servicio', tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Artículo 64°: En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al Empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del Empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el Empleador pague al Trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Artículo 65°: Las causales señaladas en los artículos 63° y 64° anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

A la expiración del contrato de trabajo, y a solicitud del Trabajador, UNACEM Chile S.A. le extenderá un certificado en el que se expresarán únicamente las fechas de ingreso y de retiro y el cargo administrativo, profesional, técnico o la labor que el Trabajador realizaba en UNACEM Chile S.A. Asimismo, la empresa avisará la cesación de los servicios del Trabajador a la institución previsional y de salud correspondientes.

Artículo 66°: En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el Empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159, y en las del artículo 160 del Código del Trabajo.

En lo no previsto por este Reglamento, la duración y terminación de los contratos de trabajo se sujetará a las reglas establecidas en el Código del Trabajo y sus respectivas modificaciones.

Artículo 67°: El Trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los

artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

Artículo 68°: A la expedición del Contrato de Trabajo, y a solicitud del Trabajador, la empresa otorgará un certificado que expresará lo siguiente:

- Fecha de ingreso a la empresa.
- Fecha de retiro o término de la relación laboral.
- Cargo o clase de trabajo ejecutado para UNACEM Chile S.A.

Artículo 69°: En caso de trabajadores con fuero laboral, la empresa solo podrá poner término al contrato del trabajo con autorización previa del juez competente.

Artículo 70°: Al término de la relación contractual, el Trabajador se encuentra obligado a devolver el uniforme, ropa de trabajo, herramientas y elementos de protección otorgados en función a su cargo.

TÍTULO IX INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 71°: El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. Serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual las siguientes:

Nivel 1: Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2: Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.

Nivel 3: Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4: Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujeciones o acorralamientos.

Nivel 5: Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Artículo 72°: Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o por este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, al área de Capital Humano de la empresa, y ser dirigida a la Jefatura de dicha unidad. Si en esa unidad se desempeñare el acusado, se interpondrá ante el superior jerárquico que corresponda.

Artículo 73°: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitada para conocer de estas materias.

Sin perjuicio de lo anterior, el Empleador podrá derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva cuando determine que existen inhabilidades al interior de ésta, provocadas por el tenor de la denuncia, o bien, cuando se considere que UNACEM Chile S.A. no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

Artículo 74°: La denuncia escrita dirigida a la gerencia deberá señalar los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, nombre del presunto acosador y, finalmente, la fecha y firma del denunciante.

Artículo 75°: Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

Artículo 76°: El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia, disponer de algunas medidas de resguardo, tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada, o se reintegrará a una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Artículo 77°: Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y de las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

Artículo 78°: Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recolección de información, a través de los medios señalados en el artículo anterior, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual.

Artículo 79°: El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Artículo 80°: Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se podrán aplicar, entre otras, serán las siguientes: Desde una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, y hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto por el informe de investigación una vez finalizada. Lo anterior se entiende sin perjuicio de que UNACEM Chile S.A. pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160 N°1, letra b), del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conductas de acoso sexual.

Artículo 81°: El informe con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas y sanciones propuestas, deberá estar concluido y entregado a la gerencia de UNACEM Chile S.A. a más tardar el día 30 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal a las partes, a más tardar el día 30. Estos plazos deben enmarcarse en el término de treinta días que UNACEM Chile S.A. tiene para remitir las conclusiones a la Inspección del Trabajo.

Artículo 82°: Los involucrados podrán hacer observaciones y/o acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 2° de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes de confeccionado el informe.

Artículo 83°: Las observaciones realizadas por la Inspección del Trabajo, serán apreciadas por la gerencia de UNACEM Chile S.A. y se realizarán los ajustes pertinentes al informe, el cual será notificado a las partes a más tardar a 2 día de recibida las observaciones del órgano fiscalizador. Las medidas y sanciones propuestas serán de resolución inmediata o en las fechas que el mismo informe señale, el cual no podrá exceder de 15 días.

Artículo 84°: El afectado/a por alguna medida o sanción, podrá utilizar el procedimiento de apelación general cuando la sanción sea una multa, es decir, podrá reclamar de su aplicación ante la Inspección del Trabajo.

Artículo 85°: Considerando la gravedad de los hechos constatados, UNACEM Chile S.A. procederá a tomar las medidas de resguardo tales como la separación de los espacios físicos, redistribuir los tiempos de jornada, redestinar a uno de los involucrados, u otras que estime pertinentes, así como las sanciones estipuladas en este reglamento, pudiendo aplicarse una combinación de medidas de resguardo y sanciones.

Artículo 86°: Si uno de los involucrados considera que alguna de las medidas señaladas en el artículo anterior es injusta o desproporcionada, podrá utilizar el procedimiento general de apelación que contiene el Reglamento Interno o recurrir a la Inspección del Trabajo.

LEY N° 20.607: DEL ACOSO LABORAL

Artículo 87°: Es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el Empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El Empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 88°: El Empleador podrá despedir, sin derecho a indemnización, al Trabajador si comprueba que éste cometió un acto de acoso laboral, ello en virtud de lo establecido en el artículo 160, N° 1, letra f), del Código del Trabajo.

Artículo 89°: Si el Trabajador denunciante hubiese invocado la causal de acoso laboral falsamente o con la intención de afectar la honra del denunciado, el Tribunal podrá declarar su demanda como carente de fundamento y ordenará el pago de una indemnización. Si el juzgado estima que la causal fue invocada maliciosamente, el Trabajador quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

LEY N° 20.422: IGUALDAD PARA DISCAPACITADOS

Artículo 90°. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en UNACEM Chile S.A. 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 ciudadanos.

Artículo 91°: Por su parte, 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 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.

LEY N° 21.015: INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL MUNDO LABORAL

Artículo 92°: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% (uno por ciento) de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores.

Artículo 93°: Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la Ley N° 20.422. El Empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

LEY N° 20.609: ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN (“LEY ZAMUDIO”)

Artículo 94°: Se deja expresa constancia que el objetivo de la Ley N° 20.609 es crear un mecanismo judicial al que las personas puedan acudir cuando ocurra un acto de discriminación arbitraria.

No toda distinción o restricción tiene un carácter arbitrario. Para la aplicación de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 95°. Se estima que una discriminación es arbitraria cuando se funda en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

TÍTULO X DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 96°: UNACEM Chile S.A. velará por cumplir con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, en la forma y condiciones establecidas por la Ley N° 20.348.

Del procedimiento de peticiones y reclamos

Artículo 97°: Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al procedimiento que se describe a continuación.

Artículo 98°: Aquella trabajadora o las 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 a la Subgerencia de Capital Humano, señalando los nombres, apellidos y número de cédula de identidad del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en UNACEM Chile S.A., cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

Artículo 99°: La Gerencia designará, para estos efectos, a un trabajador imparcial del área y debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas Gerencias, Subgerencias y Jefaturas de UNACEM Chile S.A., como también declaraciones de la o los denunciados, como también realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del

reclamo. Una vez recopilados dichos 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.

Artículo 100°: El mencionado informe se notificará a la Gerencia y a la o los denunciante(s).

Artículo 101°: La Gerencia estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia.

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 al respecto señala el Código del Trabajo.

TÍTULO XI SANCIONES Y MULTAS

Artículo 102°: Las infracciones de los trabajadores a las Disposiciones de este Reglamento, y que no sean causal de terminación de sus contratos de trabajo, podrán ser sancionadas por el Empleador de la siguiente manera:

- a) Amonestación verbal del jefe inmediato.
- b) Amonestación por escrito suscrita por el jefe Superior que tenga poder de administración, con una copia a la Inspección del Trabajo;
- c) Una multa aplicada por la Gerencia, las que podrán ser de hasta un 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración diaria del infractor.

SEGUNDA PARTE

NORMA DE PREVENCIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO I PREÁMBULO

Artículo 103°: 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 UNACEM Chile S.A., las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como sus normas complementarias.

Art. N° 67 de la Ley N° 16.744:

"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 artículo 157 del Código del Trabajo.

Artículo 104°: Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1) **Trabajador:** Toda persona que, en cualquier carácter, preste servicios a UNACEM Chile S.A. y por los cuales perciba remuneración.
- 2) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.
- 3) **Supervisor:** La persona que, en representación del Empleador, ejerza dentro de UNACEM Chile S.A. un cargo de inspección superior de cualquier actividad.
- 4) **Jefe Directo:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como: Jefe de Planta, Jefe de Área, Jefe de Sección, Jefe de Turno, etc., y que lo efectúa en representación de UNACEM Chile S.A.
- 5) **Riesgo:** Es la combinación de la probabilidad y la consecuencia de no controlar el **peligro**.
- 6) **Peligro:** es una condición o característica intrínseca que puede causar lesión o enfermedad, daño a la propiedad y/o paralización de un proceso.
- 7) **Incidente:** Suceso que surge del trabajo o en el transcurso del trabajo que podría tener o tiene como resultado lesiones y deterioro de la salud.
- 8) **APSI:** Alto potencial sin intercambio de energía.
- 9) **APCI:** Alto potencial con intercambio de energía.
- 10) **Precursor de Alto Potencial:** Es una situación de Alto Riesgo en la que los controles de seguridad están ausentes, son ineficientes o no se ejecutan; y que resultará en una lesión grave o fatal si se deja continuar.
- 11) **Equipo de Protección Personal:** Es el elemento o conjunto personal que permite al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para la integridad física.
- 12) **Accidente del Trabajo:** Todo hecho imprevisto que interfiere el proceso normal de trabajo, sean estos con o sin lesión para las personas. Se exceptúan los debidos a fuerza mayor o extraña que no tengan relación con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
- 13) **Accidente de Trayecto:** Accidente que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo, así como aquellos que ocurren 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 se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro. La circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto directo deberá ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador del seguro mediante el parte de Carabineros de Chile o testigos.
- 14) **Enfermedad Profesional:** La causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión en el trabajo que realiza una persona y que le produzca incapacidad para el trabajo o la muerte.
- 15) **Identificación de peligro:** Proceso que permite identificar que un peligro existe y que, a la vez, permite definir sus características.
- 16) **Inspecciones:** Actividad destinada a detectar, analizar y/o controlar situaciones de riesgo en el ambiente laboral.

- 17) Investigación de Incidentes:** Es un proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de ocurrencia de un accidente y determinar las acciones de control pertinentes para evitar la repetición del suceso.
- 18) Observaciones:** Actividad destinada a detectar, analizar y/o controlar situaciones de riesgo para las personas.
- 19) Organismo Administrador del Seguro:** Entidad encargada de la correcta aplicación del contenido legal y social de la Ley N° 16.744, sobre el seguro obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 20) HSEQ:** Health (Salud), Safety (Seguridad), Environment (Medio Ambiente), Quality (Calidad)
- 21) Ingeniero HSEQ:** Ingeniero dependiente del Departamento HSEQ cuyo rol es asesorar a las sucursales a su cargo sobre Seguridad, Salud del Trabajo, Medio Ambiente y Calidad.
- 22) Departamento HSEQ:** Aquella dependencia de UNACEM Chile S.A. encargada de planificar, organizar, asesorar y supervisar lo relacionado con la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- 23) Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Grupo de tres representantes patronales y tres representantes laborales que debe existir en toda faena que tenga más de 25 trabajadores, destinados a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, y cuyas funciones están señaladas en el artículo 24° del Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- 24) Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador, y que deben ser obligatoriamente cumplidas para su seguridad.
- 25) Servicio de Salud:** Organismo dependiente del Ministerio de Salud, encargado de fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los Organismos Administradores del Seguro, y las Mutualidades de empleadores.
- 26) Estándar Técnico HSEQ (ET HSEQ):** Documento que define los requerimientos técnicos aplicables a la gestión de Seguridad, Salud, Medio Ambiente y Calidad en las operaciones del grupo Unacem Chile.
- 27) Reglas Vida Primero:** Conjunto de reglas fundamentales para la prevención de incidentes graves o fatales resultantes de la exposición a los riesgos críticos transversales más relevantes de una organización. El cumplimiento de las Reglas Vida Primero es absolutamente intransable.
- 28) Incidente Fatal (FAT):** muerte como resultado de un incidente relacionado al trabajo.
- 29) Tiempo Perdido (CTP):** incidente con lesión que requiere alejamiento del trabajo (a contar del día siguiente al evento) para asegurar una adecuada recuperación, conforme definición médica.
- 30) Actividad Restringida (STP-AR):** incidente con lesión que no requiere alejamiento del trabajo, pero implica limitación de actividades para asegurar una adecuada recuperación conforme definición médica.
- 31) Tratamiento Médico (STP-TM):** incidente con lesión que requiere tratamiento médico más allá de la atención de primeros auxilios, según definiciones de las normas US OSHA, y que no implica limitación para la ejecución de cualquier actividad.
- 32) Primeros Auxilios (PA):** incidente con lesión que requiere tratamiento de primeros auxilios, según definiciones de las normas US OSHA, y que no implica limitación para la ejecución de cualquier actividad.

- 33) Incidente con Falla Operacional:** Es un acontecimiento que sin haber causado daño físico a personas o a la propiedad, deteriora los resultados operacionales al afectar la cantidad, la calidad o los costos de producción.
- 34) Incidente con Daño Material:** Es cualquier evento o incidente relacionado al trabajo que genera pérdidas materiales y/o a la propiedad.
- 35) Comportamiento subestándar:** conducta insegura al realizar una actividad y que puede resultar en lesiones a personas, daños a la propiedad o impactos al medio ambiente.
- 36) Condición subestándar:** condición física insegura de un sitio, instalación o equipo que puede resultar en lesiones a personas, daños a la propiedad o impactos al medio ambiente.
- 37) Normativas internacionales:** US OSHA: United States Occupational Safety and Health Administration; ISO: International Organization for Standardization.

TÍTULO II

DE LAS POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO EL GRUPO UNACEM

Artículo 105°: Para los efectos de este Reglamento, se definirán los cargos establecidos en UNACEM Chile S.A.

Capitulo Primero: Organigrama de Cargos y Responsabilidades

- a) **Gerente / Sub-Gerente de Área:** Profesional con título universitario, encargado de gestionar y administrar los procesos que el área que tiene a cargo necesita. Persona de formación completa, con autoridad sobre la subgerencia de su departamento, siendo una posición fundamental para el desarrollo exitoso de la compañía.
- b) **Jefe de Área / Jefe de Departamento:** Profesional con título universitario, encargado de realizar las labores respectivas del área al cual representa. Determina y maneja los procesos que dependen de lo que el departamento y la compañía necesitan.
- c) **Encargado de Área:** Profesional con título universitario y/o técnico, cuya función es la de desempeñar labores determinadas por el jefe o gerente del departamento.
- d) **Analista:** Profesional con título universitario y/o técnico, cuya función es la de desempeñar labores determinadas por UNACEM Chile S.A. Los distintos temas o procesos que aborda son determinados preferentemente por el jefe de departamento y, en ciertos casos, por el Gerente de Área.
- e) **Programador:** Administrativo encargado de gestionar entregas, rutas y salidas de los equipos de entrega de cemento.
- f) **Técnico de Sistemas:** Administrativo encargado de gestionar, programar y desarrollar procesos determinados por el área informática de la compañía. Su función determina el uso de programas y elementos tecnológicos como softwares y equipos.
- g) **Recepcionista / Secretaria:** Cargo administrativo, encargado de recibir llamadas y ordenar documentos que tengan relación con la compañía. De igual forma, gestiona el uso de salas de reunión y recibimiento de clientes y visitas.

- h) **Ayudante:** Cargo administrativo y/o de operaciones, que presta servicios a los distintos procesos que se desempeñan en la compañía.
- i) **Operador Maquinaria Pesada:** Cargo determinado por el proceso de operaciones. Es la persona que está a cargo de pilotear equipos de gran envergadura.
- j) **Soldador:** Determinado por el proceso de operaciones, este cargo tiene como responsabilidad el manejo y manufactura de metales. Está a cargo de la tarea de desarrollar de procesos que requieran manufacturar los metales que su respectivo superior le asigne.
- k) **Mecánico / Electromecánico / Eléctrico:** Proceso de operaciones. Está a cargo de desarrollar la mantención y lograr el buen funcionamiento de los equipos que las plantas y obras requieren.
- l) **Operador Bodega / Operador Terreno:** Operaciones. Persona que está a cargo de mantener operativa la planta. Esta persona depende directamente de su superior que, en estos casos, es un rol que desarrolla el jefe de área, administrador de planta y/o Encargado de Área.
- m) **Operador mantenedor:** (es el nuevo cargo que se quiere implementar en UNACEM San Antonio, es un operador con capacidades de resolver y realizar mantenciones menores.
- n) **Op. de ensacado:** Operaciones. Persona que está a cargo de mantener la producción de sacos. Esta persona depende directamente de su superior que, en estos casos, es un rol que desarrolla el jefe de área, administrador de planta y/o Encargado de Área.

Artículo 106°: El presente Reglamento se da por conocidos por todos los trabajadores, entregando un ejemplar a cada uno de ellos. Además, deberá ser exhibido en lugares visibles de UNACEM Chile S.A., y se entenderá conocido por todos los trabajadores, quienes -además- deberán poseer un ejemplar al iniciar su trabajo en UNACEM Chile S.A.

Artículo 107°: El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten en el presente Reglamento, y a las normas o instrucciones emanadas del Departamento HSEQ, del Comité Paritario, y del Organismo Administrador del Seguro. Desde el momento de la publicación y entrega de este Reglamento, no se aceptará como excusa de incumplimiento de sus disposiciones, o ignorancia de sus disposiciones, procedimientos e instrucciones.

Se establece que este Reglamento se hace extensivo, en carácter de obligatorio, a todas aquellas personas que, sin pertenecer a UNACEM Chile S.A., realicen trabajos como Contratista y/o Subcontratista en los recintos de UNACEM Chile S.A.

Capítulo Segundo: Estándares HSEQ Vida Primero

Para el grupo Unacem Chile el cumplimiento de las normas de seguridad son de carácter obligatorias y también condición de empleo, es por esto, que la empresa ha dispuesto las Reglas Vida Primero y Estándares Técnicos HSEQ con el fin de salvaguardar la vida y la integridad de todos los colaboradores.

1. Reglas Vida Primero

Serán de carácter obligatorio e intransable el cumplimiento de todas las Reglas Vida Primero. Las especificaciones de Reglas Vida Primero se encuentran en Estándar Técnico HSEQ Reglas Vida Primero, las cuales son:

- Evaluar los Peligros / Precursores de Riesgos
- No consumir alcohol y drogas
- Conducir de forma segura y estar autorizado para operar vehículos y equipos
- Trabajos en Altura

- Izaje y equipos de levante
- Aislar y bloquear energía
- Transitar sólo por lugares habilitados (peatones)
- Espacios Confinados

2. Tareas Críticas

La forma de establecer criterio para definición y gestión de seguridad en la ejecución de tareas críticas, de acuerdo con la siguiente tabla de consecuencias:

El inventario actual de tareas críticas transversales son las siguientes:

- Identificación, control y aislamiento de energías
- Procesos de izaje
- Trabajos en altura
- Operación de portones de galpones, naves, talleres, bodegas
- Servicios de despacho/entrega de "producto terminado" / hormigón en terreno
- Carga, Transporte y descarga de cemento envasado, big bag o granel
- Carga, transporte y descarga de materias primas (áridos, yeso, puzolana)
- Trabajos en caliente
- Espacios confinados
- Operación de máquinas, herramientas y equipos críticos
- Manejo de químicos, combustibles e inflamables
- Operación de equipos bajo presión
- Tránsito interno en Sucursales
- Operación de vehículos pesados
- Conducción de vehículos livianos
- Demolición/ Desmovilización (desmontaje) de instalaciones
- Excavación y perforación

Tabla de consecuencia de eventos:

- 5- CATASTRÓFICO: múltiples fatalidades o múltiples incapacidades permanentes.
- 4- GRAVE: muerte o incapacidad total permanente.
- 3- MAYOR: incapacidad parcial permanente.
- 2- SERIO: incidente con tiempo perdido (CTP).
- 1- MENOR: cualquier incidente hasta actividad restringida (STP-AR)

Serán consideradas las tareas críticas aquellas cuya consecuencia sea ≥ 3 debe ser identificada en las IPER, requiere la planificación del trabajo y la generación de un procedimiento operativo. Las especificaciones de Reglas Vida Primero se encuentran en Estándar Técnico HSEQ Seguridad en la ejecución de Tareas Críticas.

Capítulo Tercero: Controles de Salud

3. Controles Preventivos de la Salud

Artículo 108°: Al fin de evitar riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales, los trabajadores deberán mantener un adecuado control de su estado de salud. Estos controles se enfocarán principalmente para faenas que se efectúan en condiciones ambientales riesgosas, como altura geográfica, o la exposición de agentes como polvo, ruido, humedad, conducción en condiciones adversas, radiaciones, etc.

Artículo 109°: El trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

Artículo 110°: Cuando a juicio UNACEM Chile S.A. o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedades profesionales, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la oportunidad y lugar que ellos determinen.

Los permisos a este objeto se considerarán como efectivamente trabajados.

4. Exámenes Pre-Ocupacionales:

Artículo 111°: Todo trabajador, antes de ingresar a UNACEM Chile S.A., podrá ser sometido a exámenes médicos pre-ocupacionales, tanto físicos, médicos y psicológicos, como asimismo exámenes de drogas y alcohol para corroborar que sus condiciones son normales y aceptables en relación con los riesgos y responsabilidades propias de las labores que realizará.

Estos exámenes se realizarán por el hospital del organismo administrador, o por cualquier establecimiento de Salud que UNACEM Chile S.A. decida y que cuente con las acreditaciones y autorizaciones competentes.

Se tendrá en consideración que:

- El postulante deberá autorizar por escrito a UNACEM Chile S.A. para que conozca los resultados de estos exámenes.
- La persona que se negare infundadamente a realizar alguno de estos exámenes no podrá postular a algún cargo en UNACEM Chile S.A.
- Si los resultados de estos exámenes no fueren óptimos para el cargo, no podrá seguir participando en el proceso de contratación en UNACEM Chile S.A.

Artículo 112°: Todo trabajador, al ingresar a UNACEM Chile S.A., deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional, colocando los datos que allí se pidan, especialmente en lo relacionado con los trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas.

5. Exámenes de Salud Ocupacional:

Artículo 113°: En el caso del vencimiento de la vigencia de los exámenes pre-ocupacionales, los que constan de exámenes físicos, médicos y/o psicológicos, los trabajadores podrán someterse a exámenes de salud ocupacionales para comprobar sus condiciones de salud en cuanto a una verificación de que su estado de salud sigue en condiciones normales y aceptables en relación con los riesgos y responsabilidades propias de las labores habituales que realizan.

Lo dicho anteriormente será de carácter obligatorio el someterse en cualquier momento a los requerimientos médicos de UNACEM Chile S.A.

El trabajador deberá tener salud compatible con el cargo antes de ingresar a el UNACEM Chile S.A. y durante su permanencia, habiendo ingresado a el UNACEM Chile S.A. Si la salud es incompatible durante su permanencia habiendo ya ingresado a el UNACEM Chile S.A., el Empleador velará por que la condición sea restituida a compatible.

Los parámetros de salud deberán estar indicado por un organismo externo.

Los plazos para realizar los tratamientos médicos corresponderán a los indicados por el doctor o profesional de la salud tratante del organismo externo y/o del médico particular del trabajador.

Artículo 114°: Asimismo, el UNACEM Chile S.A., en cualquier momento, y cuando lo estime necesario y pertinente, podrá formular instrucciones para que sus trabajadores se sometan obligatoriamente a estos exámenes físicos, médicos y/o psicológicos, con el fin de:

- Controlar las sustancias o condiciones del ambiente de trabajo, debidos a la contaminación del aire, el ruido, las vibraciones y/o las radiaciones que puedan provocar una enfermedad al trabajador y así mantener un adecuado control de su estado de salud (física y mental)
- Determinar si, en lo concerniente al riesgo de una enfermedad profesional, existen contraindicaciones médicas a la permanencia del trabajador en una ocupación determinada.
- Prevenir tensiones físicas y/o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud.

El trabajador deberá autorizar por escrito a UNACEM Chile S.A. para que conozca los resultados de estos exámenes.

Capítulo Cuarto: Alcohol y Drogas

	POLITICA CORPORATIVA DE ALCOHOL Y DROGAS				
	Fecha de vigencia: 07-03-2022	Revisión N°: 01	Código: SGI-88T-00-02	Página: 1 de 1	

El Grupo UNACEM Chile, a través de las empresas UNACEM Chile S.A., UNICON Chile S.A. e Inversiones MEL 20 Ltda., declara su especial interés en la prevención del consumo de alcohol y drogas, así como de otras sustancias similares por parte de los trabajadores, ya que se estima que con ello se compromete su seguridad personal, junto con la de sus compañeros de trabajo, disminuyendo su capacidad para desempeñarse correctamente, produciendo –con ello–, efectos adversos sobre la seguridad, eficiencia y productividad.

Es política del Grupo UNACEM Chile prohibir el ingreso, manipulación, porte, venta o consumo de alcohol y/o drogas dentro del recinto de la empresa o donde se estuvieren prestando los servicios, así como también el concurrir a su trabajo en estado de intemperancia o bajo la influencia del alcohol y/o drogas que no cuenten con la respectiva prescripción médica otorgada por un especialista.

El Grupo UNACEM Chile podrá requerir que sus trabajadores propios, contratistas o subcontratistas, sean sometidos a una evaluación médica y/o exámenes de alcohol y drogas, en cualquier momento, o en caso de que haya sospecha fundada del consumo de cualquiera de las sustancias prohibidas, pudiendo tomarse las acciones que corresponden de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Asimismo, el Grupo UNACEM Chile se compromete a desarrollar y mantener un sistema para detectar, asesorar, prevenir y controlar el abuso de alcohol y consumo drogas, junto con proveer los recursos necesarios para llevar a cabo esta política y cumplir con lo señalado.



ESTEBAN ROJAS PÉREZ

Gerente General

Grupo UNACEM CHILE

Artículo 116°: UNACEM Chile S.A. tiene como objetivo, de acuerdo con sus principios y valores, y en estricto cumplimiento de la legislación laboral, a desarrollar al interior de la organización un ambiente de trabajo seguro y promover el bienestar y salud de sus trabajadores.

Este objetivo y compromiso se ve seriamente vulnerado y, eventualmente afectado cuando cualquier empleado de UNACEM Chile S.A. se hace partícipe o cómplice en el consumo, posesión, venta y/o distribución de drogas ilegales, fármacos o abusa del alcohol.

Artículo 117°: Para este efecto, se establece claramente para sus trabajadores la prohibición de usar y/o consumir sustancias psicoactivas, tales como drogas ilegales y/o estupefacientes sin una prescripción médica, o que se desempeñen u operen equipos o vehículos bajo los efectos o influencia del alcohol en los recintos de UNACEM Chile S.A., de los clientes u otros lugares donde deban concurrir por razones de trabajo.

Artículo 118°: En el caso de las drogas, se entenderá por droga a todas las *“sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas productoras de dependencia física o psíquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud”*. Las drogas que pueden ser parte del procedimiento de testeo son: THC (marihuana), Cocaína, Metanfetamina, Benzodiacepina, Opiáceos, Anfetaminas, entre otros.

El trabajador individualizado al término de este Reglamento manifiesta su conformidad y se adhiere a la Política de Alcohol y Drogas de UNACEM Chile S.A., comprometiéndose a cumplirlo a su cabalidad.

Artículo 119°: Serán prohibiciones para el trabajador y se considerarán una falta grave a las obligaciones del presente Reglamento, lo siguiente:

- a) Presentarse al trabajo bajo los efectos o influencia del alcohol, o presencia de consumo de drogas ilícitas y/o fármacos no prescritos por un médico especialista, así como introducir, portar, transportar y/o mantener en sus casilleros, consumir, dar y/o vender bebidas alcohólicas, drogas ilícitas y fármacos en recintos de UNACEM Chile S.A. o de sus clientes, en cualquier momento o circunstancia.

Se entenderá que el trabajador está bajo los efectos del alcohol si diese un resultado superior a 0,02 gr/l o 0,02% de alcohol en la sangre (BAC) o su escala equivalente, medido a través de exámenes de exhalación de aire o sangre. En el caso de las drogas, se entenderá que un trabajador ha consumido o está presencia de ellas, si resultase positivo el test de orina, pelo, sangre u otro sistema que use para su control.

Si el trabajador debe consumir fármacos, psicotrópicos y/o drogas prescritas por un médico, éste se encuentra obligado a comunicar, por escrito, esta situación a su jefe directo en UNACEM Chile S.A., presentando además un certificado de aptitud para desarrollar normalmente su trabajo, especificando claramente en él la función que realiza, emitido por el médico tratante. Esta comunicación deberá hacerla a su jefe directo, en un plazo máximo de 24 horas de iniciado el tratamiento o consumo del fármaco.

- b) Intentar adulterar, por cualquier forma o medio, los resultados de los test de drogas y/o alcohol que se apliquen.
- c) No respetar la confidencialidad de los resultados obtenidos en los controles o en las instancias de que un trabajador plantee sus problemas de consumos y/o adicción. Se define como canal formal de comunicación, en primer lugar, el jefe directo del área respectiva y el responsable de la política de UNACEM Chile S.A.

Artículo 120°: UNACEM Chile S.A. podrá realizar una prueba de detección de alcohol y/o drogas u otro procedimiento de análisis médico para ayudar a controlar y/o detectar el uso de drogas y alcohol. Estas pruebas podrán realizarse en, pero sin limitarse a:

- a) Testeo Pre-Ocupacional: Se podrá realizar a personas previo contrato, siendo el responsable de la toma de muestras será el Organismo Administrador.
- b) Testeo Ocupacional: Se podrá realizar a personas con contrato de trabajo ya vigente.

- Total: Consiste en aplicar el testeo al total de la dotación de UNACEM Chile S.A.
- Aleatorio: Se seleccionará una muestra aleatoria a través de un sorteo para aplicar la prueba. De esta forma, quienes deban ser examinados serán elegidos sobre todo el universo de trabajadores con contrato a plazo fijo o indefinido.
- Sospecha Fundada: Este testeo podrá ser aplicado como protección a una persona que muestra señales claras o evidentes de estar bajo la influencia del alcohol y/o las drogas, y que puede provocar peligro de accidentes propios o a terceros (Por ejemplo, si en caso de que el trabajador presente hálito alcohólico, pupilas dilatadas, problemas de equilibrio, etc.)
- Testeo post Incidente: Como parte de la investigación de un incidente, el UNACEM Chile S.A. podrá realizar un test de alcohol y/o drogas con posterioridad al incidente, siempre que las condiciones y nivel de lesiones así lo permitan. En caso contrario, se podrá realizar en el centro de atención de urgencia.
- Post Festividades: UNACEM Chile S.A. podrá realizar, como parte de su proceso de protección, un testeo de alcohol y/o drogas en fechas posteriores a año nuevo, fiestas patrias u otras festividades, ello con el propósito de evitar el peligro de accidentes propios o a terceros.

TÍTULO III DEL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE

Artículo 121°: Las disposiciones del presente Título tienen por objeto establecer las normas generales para el cuidado del medio ambiente, las cuales tendrán el carácter de obligatorias, en conformidad a la política de UNACEM Chile S.A. creada para orientar y dirigir las actividades relacionadas con esta importante materia.

Para asegurar el éxito en el cumplimiento de estas disposiciones, es necesario contar con la colaboración de todo el personal de UNACEM Chile S.A., ello con el objeto de mantener y/o mejorar el medio ambiente existente en los lugares de trabajo.

Artículo 122°: Todo trabajador de UNACEM Chile S.A. deberá respetar el medio ambiente en que se encuentra inserto, con el fin de mantener y preservar el desarrollo sustentable de nuestras actividades, entendiendo por medio ambiente el sistema global constituido por elementos naturales y artificiales de cualquier naturaleza, tales como: la fauna, la flora, el suelo, el aire, etc.

Artículo 123°: Todo trabajador se comprometerá a respetar y acatar las normas y/o reglamentos existentes en los recintos industriales donde UNACEM Chile S.A. se encuentre desarrollando actividades.

Artículo 124°: Todo trabajador se comprometerá a respetar y a acatar las políticas, normas y/o reglamentos propios de UNACEM Chile S.A. en materias relacionadas con el cuidado y/o mantención del medio ambiente.

Artículo 125°: Todo trabajador se comprometerá a mantener en buen estado y siempre operativo, todos los sistemas de tratamiento o reciclamiento de residuos industriales existentes en nuestras actividades, tales como: tratamiento de residuos sólidos y líquidos, sistema cíclico del agua industrial, captador de polvos, etc.

Artículo 126°: Todo trabajador se comprometerá a mantener en buenas condiciones los dispositivos de minimización de impactos ambientales, tales como parapetos contra en cierta proporción ruidos y polvos, filtro de polvo, aspersores de agua, nebulizadores o atomizadores de agua, etc.

Artículos 127°: Todo trabajador se comprometerá a evitar y/o a eliminar los derrames de sustancias industriales que se puedan producir durante el desarrollo de las actividades y que, en cierta proporción, puedan causar daño al medio ambiente.

Artículo 128°: Todo trabajador se comprometerá a mantener limpio y aseado su lugar de trabajo, disponiendo de los desperdicios de todo tipo en los envases y/o depósitos apropiados para su posterior eliminación.

Todo trabajador se comprometerá a utilizar, en forma apropiada y eficiente, los recursos de UNACEM Chile S.A., tales como el gasto de iluminación, estufas eléctricas, etc., los cuales en algunos casos no son biodegradables o derivan de la eliminación de recursos naturales.

Artículo 129°: Todo Jefe de la Planta / Área, cada vez que se requiera, deberá dar todas las facilidades necesarias para que los organismos competentes realicen las mediciones y/o evaluaciones de emisiones, afluentes o residuos en la actividad de su administración.

Artículo 130°: Todo trabajador tendrá la obligación de dar las facilidades del caso, a los organismos competentes, para que realicen las mediciones de contaminantes según la legalidad vigente.

Artículo 131°: Todo trabajador se comprometerá a preservar todas las áreas verdes y jardines que existan en su lugar de trabajo, así como también a promover el mejoramiento continuo de su ambiente de trabajo.

Artículo 132°: Todo trabajador se comprometerá a evitar la generación de contaminantes mientras la solución se encuentre a su alcance. De no ser esto posible, comunicará de esto a su superior más inmediato para resolver sobre el tratamiento del o los contaminantes.

Artículo 133°: Las normas sobre Higiene y Seguridad y Medio Ambiente establecidas en este Reglamento Interno se complementarán con las otras disposiciones que pueda establecer UNACEM Chile S.A., como circulares y/u otros reglamentos sobre estas materias.

TÍTULO IV

OBLIGACIONES EN MATERIAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 134°: Es Obligación para todo personal de UNACEM Chile S.A. lo siguiente:

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

El Decreto Supremo N° 101, que establece el Reglamento general de la Ley N° 16.744, dispone -en el artículo 71-, que las denuncias de accidentes del trabajo deben hacerse efectivas dentro de las 24 horas siguientes acaecidas el hecho.

b) La investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, tomando la Declaración de Accidente y remitiéndola al Departamento HSEQ.

c) Las investigaciones de los Accidentes del Trabajo tienen como propósito principal el descubrir las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas necesarias para evitar su repetición.

d) Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en UNACEM Chile S.A., y deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aún 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, acerca de los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento HSEQ y/o el Organismo Administrador así lo requieran.

e) Todo Trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (artículo 7° del Decreto Supremo N° 101), deberá acreditar su ocurrencia ante el Organismo Administrador, 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.
- f) Todo Trabajador deberá preocuparse del buen funcionamiento de las maquinarias de UNACEM Chile S.A. Deberá, asimismo, preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpia y ordenada, despejándola de obstáculos, ello con el objeto de evitar accidentes a sí mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
- g) Todo Trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte y/o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo, para que éste adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardiaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.
- Asimismo, el Trabajador deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- h) El Trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que, a consecuencia de ello, sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en UNACEM Chile S.A. 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 directo del Trabajador accidentado.
- i) Todo Trabajador deberá avisar a su jefe inmediato, o a cualquier ejecutivo de UNACEM Chile S.A., de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, herramientas, personal o ambiente en el cual trabaja. Dicho aviso debe ser inmediato si la anomalía es manifiesta o está ocasionando o produciendo un riesgo de accidente en equipos o las personas.
- j) Todo Trabajador deberá conocer:
- La ubicación exacta de los equipos extintores de incendio del sector en el cual trabaja.
 - La forma de operarlos. En caso contrario, deberá solicitar su instrucción.
 - El acceso a los equipos deberá mantenerse despejado de obstáculos.
 - Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recargo.
- k) Todo Trabajador que vea que se ha iniciado o está en peligro de producirse un incendio, deberá dar alarma avisando en voz alta a su jefe inmediato y a todos los trabajadores que se encuentren cerca.
- l) Dada la alarma de incendio, el Trabajador se incorporará disciplinadamente al procedimiento establecido en la Norma de Seguridad vigente en UNACEM Chile S.A. para estos casos.
- m) Todo Trabajador deberá capacitarse en aspectos básicos de seguridad o participar en cursos de adiestramiento en la materia, siendo estos de total costo para el UNACEM Chile S.A.
- n) Todo Trabajador deberá usar, en forma obligada, los uniformes y elementos de protección que el UNACEM Chile S.A. le proporcione, ya que se consideran elementos de protección para realizar en mejor forma su trabajo.
- o) En caso de accidentes de trayecto, el afectado deberá dejar constancia del suceso en la posta, hospital o comisaría más cercana al lugar del accidente. Posteriormente, deberá avisar a el UNACEM Chile S.A., al objeto de que esta extienda una denuncia de accidente en trayecto.
- p) Todo conductor de vehículo motorizado deberá portar en forma permanente sus documentos de conducir, de identidad y credencial de UNACEM Chile S.A. Será obligación del personal cooperar al mantenimiento del aseo y buen estado del edificio, recintos de trabajo, máquinas, equipos e instalaciones puestos por la Empresa a su disposición. Los trabajadores no podrán acumular elementos y sustancias inflamables en

los rincones, puestos de trabajo, casilleros u otros lugares en que éstos corran peligro de inflamarse o encenderse.

- q) Los avisos, carteles, afiches, señaléticas u otro letrero informativo deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, rayado, y/o cualquier tipo de alteración, debiendo avisar al supervisor de seguridad de su falta con el fin de reponerlos.
- r) Las vías de circulación interna y/o de evacuación deberán estar permanentemente señaladas y despejadas, prohibiéndose depositar en ella elementos que puedan producir accidentes, especialmente en caso de siniestros, se debe mantener orden y aseo siempre.
- s) El o los trabajadores que efectúen reparaciones, revisiones o cualquiera otra faena que exija retirar defensas o protecciones de los equipos, deberán reponerlas inmediatamente después de haber terminado su labor. Mientras se trabaja en estas actividades se tomarán las precauciones necesarias, señalizando el lugar y bloqueando los sistemas, de manera que terceras personas no puedan poner en marcha el equipo en reparación.

Obligaciones establecidas para el UNACEM Chile S.A. en materias de COVID-19

En el marco la alerta sanitaria que se ha extendido en el país y la nueva fase de apertura que rige desde el 1 de octubre de 2022, considerando además lo establecido en la Ley N°21.342, la entidad empleadora UNACEM CHILE S.A. establece las siguientes acciones para la gestión preventiva, dirigidas a prevenir el contagio de COVID-19 en los lugares de trabajo, estableciendo un procedimiento y medidas que permitan brindar protección y tranquilidad para quienes desempeñan sus labores en esta entidad empleadora. Estas medidas deberán ser cumplidas por todos los trabajadores(as).

Las medidas a implementar son:

- a. Elementos de protección: Se pondrá a disposición mascarillas para los trabajadores que deseen utilizarlas, KN95 o similar. En los medios de transporte público o privado, incluidos los provistos por el empleador, se recomienda el uso de mascarilla.
- b. Lavado de manos: Se sugiere que todos los trabajadores(as) realicen lavado de manos al ingresar a las dependencias de la entidad empleadora como medida de higiene básica. En los lugares donde no exista fácil acceso a agua limpia o potable, se mantendrá dispensadores alcohol gel o una solución de alcohol al 70%, en formato fijo o portátil. La entidad empleadora se preocupará de mantener un stock adecuado de alcohol gel o una solución de alcohol al 70% con registro sanitario del Instituto de Salud Pública, considerando el número de trabajadores y consumo diario. Cada sucursal estará a cargo de mantener el stock y velar por la existencia de jabón líquido, toalla de papel desechable, alcohol gel, en los lugares señalados.
- c. Organización del trabajo y distanciamiento físico seguro: Como medida de prevención se recomienda mantener un distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo. No se dispondrá de aforos específicos.
 - Los espacios y puestos de trabajo, en donde sea posible y de acuerdo con la actividad que se realice, se adaptarán para mantener dicha distancia entre trabajadores(as)
 - El distanciamiento mínimo también aplica en comedores, salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas.
 - Se mantendrá la señalización recomendada del distanciamiento, por un medio visible y permanente.
 - Se revisará la señalización y condiciones de las vías de escape, las que se mantendrán en buen estado y libre de obstrucciones.

- Las reuniones de trabajo se realizarán preferentemente por medios remotos o virtuales. Sin embargo, cuando se realicen reuniones presenciales de trabajo, se deberán adoptar las siguientes medidas:

Las implementaciones efectuadas deben estar documentadas con medios de verificación que permitan su revisión posterior por parte de las instituciones fiscalizadoras competentes:

- ✓ Se invitará al menor número posible de personas.
- ✓ Se recomienda a los asistentes mantener al menos un metro de distancia entre sí.
- ✓ Se dispondrá de los medios para el lavado de manos o el uso alcohol gel o una solución en base a alcohol al 70%.
- ✓ Luego de realizada la reunión se deberá limpiar y desinfectar el lugar donde se efectuó.
- ✓ El responsable de coordinar la reunión deberá asegurar el cumplimiento de estas medidas.

d. Limpieza y desinfección

- Se realizará una higienización periódica de las áreas de trabajo, manteniendo un buen estado de limpieza, conforme a lo establecido el D.S. N°594, 1999, del Ministerio de Salud.
- Se mantendrán contenedores (basureros) para la disposición de los residuos (mascarillas desechables, papel de secado de mano, guantes desechables, otros), ubicados en oficinas, fuera de casinos, en pasillos, entre otros, correctamente señalizados.
- Se recomienda mantendrán los ambientes ventilados durante la jornada de trabajo.

5. Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa. Se mantendrán disponibles dispositivos para el testeo diario de la temperatura para el personal, clientes y demás personas que ingresen a sus dependencias.

TÍTULO V

REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Artículo 134 quater: Obligaciones del Empleador respecto al trabajador acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de UNACEM Chile S.A., que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- B. Comunicar, adecuada y oportunamente al trabajador, las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir dónde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz. No obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.
- C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.

- D. En base a la Matriz de Riesgos confeccionada, deberá definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
- ✓ Eliminar los riesgos;
 - ✓ Sustituir un riesgo por otro de menor riesgo;
 - ✓ Controlar los riesgos en su fuente;
 - ✓ Implementar medidas ingenieriles;
 - ✓ Reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos administrativos de trabajo seguros; y
 - ✓ Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que este sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
- Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
- ✓ Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - ✓ Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - ✓ Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - ✓ Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - ✓ Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - ✓ Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- F. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.
- G. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- H. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.
- I. Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744, y los procedimientos para acceder a las mismas.
- J. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, se deberá efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente el trabajador para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas), deberá incluir los siguientes temas:
- ✓ Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
 - ✓ Efectos a la salud de la exposición vinculada a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - ✓ Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- K. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar y/o controlar.
- L. El empleador podrá establecer, en el programa preventivo, la medida de prohibición de fumar, sólo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.
- M. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo. En particular, la eficacia de las acciones programadas y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- N. Disponer las medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en

forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de UNACEM Chile S.A.

- O. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador(a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- P. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 134 quinquies: Prohibiciones para trabajadores acogidos a modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- a) El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren el inciso segundo de los artículos 5 y 42 del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.
- b) Ejecutar actividades laborales bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

Artículo 134 sexies: Obligaciones para trabajadores acogidos a modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada por el empleador.

- a. Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- b. Observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo
- c. Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 135: Si el Organismo Administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al Empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 136º: Durante la vigencia de la presente ley, no se aplicará el artículo 14 del decreto con fuerza de la Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de las licencias médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza.

La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

El trabajador con licencia médica preventiva tendrá los mismos derechos de que goza en las licencias por incapacidad temporal.

Artículo 137°: Del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19.

- a. Se incorporará a cada trabajador un seguro individual sujetos al Código del Trabajo, desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, con el fin de reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador asociados en la enfermedad COVID-19.
- b. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.
- c. Este seguro contempla, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad COVID-19.

Artículo 138°: Sobre la Cobertura del seguro:

El seguro establecido por la presente Ley cubre copulativamente los siguientes riesgos:

Riesgos de salud:

- a. Tratándose de los trabajadores Afiliados del Fondo Nacional de Salud, el seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo con la Modalidad de Atención Institucional.
- b. Tratándose de los trabajadores afiliados en la Institución de Salud Previsional, el seguro indemnizará el deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática.

Riesgo de muerte:

- a. En caso de fallecimiento de los trabajadores referidos en las letras A y B del artículo anterior, de cualquiera edad, cuya causa básica de defunción sea COVID-19, según la codificación oficial establecida por el Ministerio de Salud, se pagará un monto equivalente a 180 unidades de fomento. Esta cobertura no podrá estar condicionada a la edad del asegurado.

Artículo 139°: Sobre el Contratante del seguro

Entregará el comprobante de su contratación al trabajador, y dispondrá de cualquier entidad aseguradora autorizada para cubrir riesgos comprendidos en el primer o segundo grupo del artículo 8° del decreto con fuerza de Ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda. Adicionalmente, la prima podrá enterarse a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social.

La contratación del seguro se realizará dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores

existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro tiene un plazo de diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

Artículo 140°: Exclusión del seguro

El seguro no cubre lo siguiente:

- a. Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociado a enfermedades distintas al COVID-19.
- b. Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados o derivados de lesiones sufridas en un accidente, de cualquier naturaleza o tipo, incluso si la víctima tiene COVID-19. Se entenderá por accidente todo suceso imprevisto, involuntario, repentino y fortuito, causado por medios externos y de un modo violento, que afecte el organismo del asegurado ocasionándole una o más lesiones, que se manifiesten por heridas visibles o contusiones internas, incluyéndose asimismo el ahogamiento y la asfixia, torcedura y desgarramientos producidos por esfuerzos repentinos, como también estados septicémicos e infecciones que sean la consecuencia de heridas externas e involuntarias y hayan penetrado por ellas en el organismo o bien se hayan desarrollado por efecto de contusiones, revelados por los exámenes correspondientes.
- c. En el caso de personas aseguradas afiliadas al Fondo Nacional de Salud, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la Red Asistencial del artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, o bien fuera de la Modalidad de Atención Institucional.
- d. En el caso de personas aseguradas afiliadas a una Institución de Salud Previsional, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la red de prestadores de salud individuales e institucionales que cada Institución pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles la CAEC.

Artículo 141°: Antecedentes para el pago

Las indemnizaciones provenientes de gastos médicos cubiertos por el seguro se pagarán por el asegurador una vez que se le hayan presentado por el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, los siguientes antecedentes:

- a. Epicrisis del paciente otorgado por el médico tratante, que indique el diagnóstico de COVID-19.
- b. Recibos, comprobantes de pago, boletas o facturas que den cuenta de los gastos amparados por la póliza; en dichos documentos deberá individualizarse el nombre de la persona que recibió las prestaciones o incurrió en el gasto y la naturaleza de una u otro.
- c. Liquidación final del copago de cargo del trabajador, en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de Salud; o del monto del deducible de la CAEC, que le corresponde pagar al trabajador afiliado a una Institución de Salud Previsional.
- d. En caso de fallecimiento, certificado de defunción de la víctima, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que señale como causa de la muerte la enfermedad COVID-19. Este requisito se dará por cumplido por el hecho de que su causa básica de defunción sea COVID-19, según la clasificación y codificación establecida por el Ministerio de Salud. En el mismo evento, libreta de familia o certificado de nacimiento, certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, que acrediten legalmente la calidad de beneficiario del seguro. De no existir beneficiarios de aquellos señalados en los números 1 a 4 del artículo 21, se deberán presentar los antecedentes legales que acrediten la calidad de herederos conforme a la legislación vigente.

Artículo 142°: Forma, plazo y condiciones para el pago de la indemnización

Una vez presentados los antecedentes señalados que permitan evaluar la procedencia del pago de la indemnización, el asegurador deberá pagarla dentro de los 10 días hábiles siguientes. Mismo plazo tendrá para rechazarla en forma fundada.

Las indemnizaciones por la cobertura de salud se pagarán dentro del mismo plazo señalado por el asegurador directamente al Fondo Nacional de Salud o a la Institución de Salud Previsional. Con este pago, la entidad aseguradora cumplirá con la obligación de pago.

En caso de fallecimiento, serán beneficiarias del seguro las personas que a continuación se señalan, en el siguiente orden de precedencia:

- a. El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.
- b. Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.
- c. Los hijos mayores de edad, por partes iguales.
- d. Los padres, por partes iguales.
- e. A falta de todas las personas indicadas, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten la calidad de herederos.
- f. En el caso de los hijos menores de edad, el pago se efectuará a la persona que acredite ser el representante legal conforme a la legislación vigente.

Artículo 143°: Sobre el término de la relación laboral

La cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya por cualquier causa y hasta el plazo que señala el inciso primero del artículo 144.

Los empleadores no estarán obligados a contratar un nuevo seguro respecto de aquellos trabajadores que tengan vigente la cobertura del seguro de acuerdo con esta ley.

Artículo 144°: Vigencia y terminación del seguro.

El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación.

En todo caso, la obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente.

TÍTULO VI PROHIBICIONES EN MATERIA DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 145°: Queda prohibido que todo el personal de esta Empresa:

- a) Presentarse al trabajo sin la ropa, calzado u otro elemento de protección que el UNACEM Chile S.A. le haya proporcionado para su trabajo, así como el abandonar el trabajo o ausentarse del sitio del trabajo sin autorización del Supervisor directo.

- b) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado para tal efecto.
- c) Si detectara fallas en éstas, es obligación del Trabajador informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sea enviado al Servicio Técnico, evitando así mayor deterioro.
- d) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- e) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponda para desarrollar su trabajo habitual.
- f) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- g) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin encontrarse capacitado ni haber sido expresamente autorizado o encargado para ello.
- h) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de UNACEM Chile S.A. como de sus compañeros de trabajo.
- i) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando se encuentre en estado de salud deficiente.
- j) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües, equipos computacionales, etc.
- k) No proporcionar información en relación con determinadas condiciones de seguridad en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- l) Romper, rayar, retirar o destruir propagandas, comercial o promocional, que el UNACEM Chile S.A. haya colocado en sus dependencias u otras.
- m) Romper, rayar, sacar o destruir propagandas o Normas de Seguridad que el UNACEM Chile S.A. publique para conocimiento o motivación del personal.
- n) Aplicar a sí mismo o a otros, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo competente, en caso de haber sufrido una lesión.
- o) 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.
- p) Se prohíbe manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas defectuosas.
- q) Se prohíbe el uso de cualquier vehículo motorizado, de propiedad de UNACEM Chile S.A., sin previa autorización escrita de la jefatura.
- r) Dormir, comer o preparar alimentos en lugares no habilitados para tales efectos.
- s) Ingresar a aquellos recintos de trabajo especialmente definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.
- t) Tratarse por propia cuenta las lesiones que hayan sufrido en algún accidente.

- u) Permitir que personas no capacitadas traten de remover cuerpos extraños de los ojos de algún accidentado o de sus heridas.
- v) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.
- w) Negarse a proporcionar, omitir o falsear la información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
- x) Apropiarse o usar elementos de protección personal perteneciente a la empresa o asignado a algún otro trabajador.
- y) Efectuar, entre otras, alguna de las operaciones que siguen, sin ser el encargado de ellas o el autorizado para hacerlo: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismo, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos, o equipos de protección de equipos o instalaciones; y detener el funcionamiento de equipos de ventilación, extracción, desagües y otros que existan en las dependencias de la empresa.
- z) Lanzar objetos de cualquier naturaleza dentro del recinto de la empresa, aunque éstos no sean dirigidos a persona alguna.
- aa) Manipular manualmente cargas superiores a los 25kg. sin ayuda mecánica.
- bb) Se prohíben las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas. Así también, se prohíbe que las mujeres en general y los menores de 18 años manipulen cargas superiores a los 20 Kg.
- cc) No dar cumplimiento a las medidas de distanciamiento social, Uso de mascarillas, higiene frecuente de manos frente a riegos de contagio por virus COVID-19.
 - dd) Falta de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador conforme a la autoevaluación de riesgos para trabajos a distancia y teletrabajos.
 - ee) Negarse a participar en cursos o charlas de capacitación, dirigidos a proteger su seguridad.
 - ff) Negarse a colaborar en la investigación de un accidente o esconder información sobre condiciones peligrosas que puedan ocasionar un accidente.
 - gg) Ingresar a los lugares de trabajo de la Empresa artefactos como: estufas eléctricas, anafres, calentadores de agua, etc., que puedan generar riesgos de incendios y lesiones a quien los opere, sin autorización previa
 - hh) Resistirse a participar en los simulacros programados por la Empresa para hacer frente a una emergencia.
 - ii) No usar los dispositivos de seguridad existentes en equipos, instalaciones, herramientas y máquinas, los cuales permiten controlar riesgos de accidentes.
 - jj) Prohibido retirar dispositivos de bloqueo de una tercera persona (candado tarjeta, pinza u otro)
 - kk) Exceder los límites de velocidad fijados por Ley, Vialidad, o la Dirección General del Tránsito, u otra autoridad competente, o por la Empresa, si esta ha fijado un límite menor.
 - ll) Prohibido el uso de elementos distractores como celulares, auriculares, tablet u otro, durante la ejecución de tareas que requieran atención y/o sean de alto riesgo como, por ejemplo: visualización de pantallas operacionales, trabajos en altura, trabajos de mantenimiento (incluidos bloqueos y desbloqueos) trabajos en espacios confinados, operación de equipos móviles y/o cualquiera otra actividad tanto de coordinación como administrativa que afecte el adecuado desempeño de sus labores.
 - mm) Quedan prohibidos sin previa autorización, la realización de trabajos especiales que puedan generar riesgos de incidentes con consecuencias graves (muerte de personas, incendios, explosiones, etc.), debido a la intervención en instalaciones o ámbitos peligrosos. Estos trabajos se autorizarán y se realizarán bajo estrictas medidas de control.
 - nn) Se consideran trabajos especiales, que requieren autorización, los que a continuación se indican:
 - oo) Trabajos en caliente. Comprenden todas las operaciones con generación de calor, producción de chispas, llamas o elevadas temperaturas en proximidad de materiales combustibles (pallets con o sin carga, oficinas, etc.), líquidos o gases inflamables o en recipientes que contengan o hayan contenido tales productos (batería de apiladores). Por ejemplo: soldadura y oxicorte, soldadura de gasfitería con plomo, esmerilado, taladrado, etc.
 - pp) Trabajos en altura. Comprenden todas las operaciones donde el trabajador debe acceder a alturas superiores a los 1.80 m. ejemplo: mantención de equipos de aire acondicionado, del sistema de

detección de incendios, reparaciones de techumbres, mantención de luminarias, cableado eléctrico, etc.

- qq) Trabajos eléctricos. Todo tipo de trabajos eléctricos o no, que hayan de realizarse sobre o en las proximidades de instalaciones o equipos eléctricos energizados.
- rr) Trabajos de mantención: Todos equipos energizados, deberá ser previamente desenergizado y bloqueado antes de su mantención
- ss) Otros trabajos especiales. Trabajos que suponen riesgos importantes para personas o para la propiedad de la empresa, y por ello requieran que las personas estén debidamente acreditados y autorizados (Espacios confinados, etc.)

TITULO VII

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

Artículo 146° (artículo 76° de la Ley N° 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 también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

Artículo 147° (artículo 77° de la Ley N° 16.744)

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

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

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

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

Artículo 77 bis de la Ley N° 16.744

El Trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no un origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico,

debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran, o desde la fecha en que el Trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento y 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% (diez por ciento) 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 sólo se considerará el valor de aquéllas.

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

D.S. N°101 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y D.S. N° 73 del mismo Ministerio.
Procedimiento en caso de accidente de trabajo.

Si un Trabajador sufre algún tipo de lesión a causa o con ocasión del trabajo, por leve que esta parezca, deberá informar en forma inmediata a su Jefe Directo (de no encontrarse el Jefe Directo, el Trabajador se deberá contactar al Administrador de la Planta). Si el trabajador se encuentra imposibilitado de informar, lo deberá realizar cualquier compañero de trabajo por él.

El Ingeniero HSEQ informará al Sub-Gerente de HSEQ respecto a lo acontecido y, si es necesario, se coordinará en forma inmediata la atención del Trabajador accidentado en el centro asistencial del Organismo Administrador a la que se encuentre adherida el UNACEM Chile S.A.

Para el caso de personal propio, el Ingeniero HSEQ de la planta deberá realizar la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), para ser enviada al Organismo Administrador.

Procedimiento de Caso de Accidente Grave o Fatal

Cualquier Trabajador que sea testigo de un accidente grave o fatal deberá dar aviso, de forma inmediata, al Jefe Directo y/o Administrador o Jefe de Planta, quienes -a su vez-, deberán dar aviso al Ingeniero HSEQ y al Gerente de la Unidad respecto de lo ocurrido. Paralelamente, se debe dar aviso al Organismo Administrador para el traslado de trabajadores afectados.

1. El Jefe Directo deberá suspender, en forma inmediata, la planta afectada. Además, de ser necesario, se deberá evacuar al personal del área. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar el o los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.
2. El Jefe Directo y/o Administrador o Jefe de Planta, informarán el accidente a:
 - a) Seremi de Salud, vía correo electrónico o teléfono **(600 42 000 22)**
 - b) Inspección del Trabajo, Vía correo electrónico o teléfono **(600 450 4000)**
3. Se podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las plantas afectadas, informando a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda.
4. La reanudación de las labores en la planta afectada sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora que corresponda (Inspección del Trabajo o Seremi de Salud). Dicha autorización deberá constar por escrito, sea en papel o medio digital, debiendo mantenerse copia de ella en la instalación.

Procedimiento en Caso de Incidente

1. El (los) trabajador(es) involucrado(s) deberán comunicar la ocurrencia del Incidente a su Jefe Directo y/o Administrador. En caso de ser necesario, se deberá comunicar con el Organismo Administrador para el traslado de trabajadores afectados.
2. Se deberá proceder a la investigación de acuerdo con lo establecido en el HSEQ_ET1002 Comunicación Interna de Precursores, Incidentes e Impactos.

Procedimiento en Caso de Accidente de Trayecto

1. El Trabajador accidentado deberá informar, de inmediato, a su Jefe Directo y/o Administrador acerca de la ocurrencia del accidente.
2. El Trabajador se deberá dirigir al centro asistencial del Organismo Administrador a la cual está adherida el UNACEM Chile S.A. En caso de que la lesión requiera una atención inmediata de urgencia, se deberá dirigir al centro asistencial más próximo.
3. Para el caso de personal propio, el jefe de sucursal deberá tomar la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT), para ser enviada al Organismo Administrador.
4. Para acreditar el Accidente de Trayecto, el Trabajador deberá presentar al Organismo Administrador:
 - Copia del parte policial (si lo hubiere)
 - Certificación de atención del centro médico donde se efectúa la primera intervención (en el caso que haya recibido la primera atención en algún centro médico).

- Identificación de, a lo menos, 2 testigos con sus datos personales (Nombre, Rut y número telefónico de contacto)

Procedimiento en Caso de una Enfermedad Profesional

Al detectar una posible Enfermedad Profesional o dolencia que el Trabajador impute a las labores que efectúa en su puesto de trabajo, se establece seguir los siguientes pasos:

1. El Ingeniero HSEQ a cargo coordinará con el Ejecutivo o Experto Asesor del Organismo Administrador, una hora para atención en Medicina del Trabajo, con el objeto de evaluar la posible Enfermedad Profesional.
2. En forma paralela, el Ingeniero HSEQ realizará la investigación y la evaluación del puesto de trabajo.
3. El Trabajador deberá presentarse en Medicina del Trabajo del Organismo Administrador para evaluación, y con la citación, en la hora y fecha que se le haya asignado.
4. Se coordinará una reunión entre Ingeniero HSEQ y Asesor del Organismo Administrador para revisar los resultados de la Evaluación de Medicina del Trabajo e investigación interna de UNACEM Chile S.A.
5. Se informará al Trabajador si la patología tiene un origen laboral o no.
6. En caso de confirmar que la Enfermedad tiene un origen laboral:
 - El Ingeniero HSEQ registrará la Enfermedad Profesional en el "*Registro histórico de Incidentes*". Para el caso de personal propio, el Ingeniero HSEQ realizará la Declaración Individual de Enfermedad Profesional (DIEP)
 - El formato de investigación deberá ser enviado al Gerente de Unidad, y al Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad (si aplica).

Artículo 148º (Art. 74 D.S. 101) Los Organismos Administradores estarán obligados a llevar una base de datos - "*Base de Datos Ley N° 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 con la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 149º (Art. 75 D.S. 101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N° 16.744, 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 150º (Art. 76 D.S. 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b) La COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del Organismo Administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.

- c) La COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la Ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d) La COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrá 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, la COMPIN deberá 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.

La COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de estos.

- f) Las resoluciones que emitan la COMPIN y las Mutualidades deberán contener los antecedentes, y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el Trabajador.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, la COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación con las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En la COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten la COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

Artículo 151º (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, o 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 N° 16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva COMPIN, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

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

En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá, por una sola vez, solicitar la revisión de su incapacidad.

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

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

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

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la Ley N° 16.744.

Artículo 152º (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 Poder Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153º (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 154º (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 N° 16.744. 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 155º (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 156º (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 157º (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° 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.

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 158º (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 159º (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 continuas y, en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% (cincuenta por ciento) de las sesiones realizadas durante 2 meses calendarios 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 empresas con administración delegada y al IPS.

Artículo 160º (Art. 85 D.S. 101). La COMERE sesionará según 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 y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reune, 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 el UNACEM Chile S.A. 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.

Artículo 161º (Art. 86 D.S. 101). La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, quien desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 162º (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 163º (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 164º (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 con lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación de la Ley.

Artículo 165º (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° 16.395, y;
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79.

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

Artículo 166º (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 167º (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 empresa con administración delegada.

Artículo 168º (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, de 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 169º (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 80 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.

GUÍA TÉCNICA N° 142 DEL MINISTERIO DE SALUD

Corresponden a las obligaciones de las Entidades Empleadoras dispuestas por el artículo 76º de la Ley N° 16.744. Instruye a los Organismos Administradores y las Empresas con Administración Delegada de la Ley N°

16.744 en cuanto a la ocurrencia de Accidentes Graves y Fatales indicadas en la Guía Técnica N° 142 del MINSAL.

En el caso de ocurrencia de accidentes graves, la obligación de notificación, investigación, prescripción de medidas inmediatas, determinación de causas del accidente y prescripción de medidas correctivas, será por parte de los Organismos Administradores.

Accidente del trabajo grave:

Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, o en el trayecto desde o hacia su trabajo, y que le produzcan incapacidad temporal y daños a su salud o se originen por alguna de las circunstancias que se describen a continuación:

Criterio SUSESO (accidentes graves o fatales):

- Aquel que obliga a realizar maniobras de reanimación (definida dentro de la Circular N° 2.378, de fecha 30 de Mayo del 2007)
- El que obligue a realizar maniobras de rescate (definida dentro de la Circular N° 2.378, de fecha 30 de Mayo del 2007).
- Aquel que ocurra por caída de altura de más de 2 metros.
- El que provoque, en forma inmediata, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
- El que Involucre un número tal de trabajadores/as que afecte el desarrollo normal de la faena afectada.
- Aquel que involucre a dos o más trabajadores/as, con un origen y lugar común (evento colectivo).

Criterio por Diagnóstico (MINSAL) (accidentes graves):

- Fracturas de cualquier parte del cuerpo.
- Traumatismos encéfalo-craneano (TEC), definidos en la Guía Clínica N° 49/2007 Auge-GES-MINSAL.
- Politraumatizados definidos en la Guía Clínica N° 59/2007 Auge-GES-MINSAL
- Intoxicación por cualquier sustancia química.
- Quemaduras graves definidas en la Guía Clínica N° 55/2007 Auge-GES-MINSAL
- Trauma ocular grave definido en la Guía Clínica Auge-GES-MINSAL
- Toda lesión grave con el potencial de generar invalidez parcial o total.

TÍTULO VIII OBLIGACIÓN DE INFORMAR

(DS. 40 ART.21. TITULO VI)

Artículo 170°: 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 Empresa.

Especialmente, deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de estos (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.

Artículo 171°: Todo Trabajador que ingrese a UNACEM Chile S.A. deberá recibir una instrucción básica en materia de Prevención de Riesgos de parte de su Jefe Directo, antes de iniciar su trabajo.

En concordancia con lo anterior, y en cumplimiento con lo señalado en el Título VI del Decreto Supremo N° 40, de 11 de Febrero de 1969, que aprobó el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, el que fue incorporado por el Decreto Supremo N° 50, de 11 de Mayo de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el UNACEM Chile S.A. tendrá 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 correcto. Los riesgos son los inherentes a la actividad de UNACEM Chile S.A.

Especialmente, el UNACEM Chile S.A. deberá 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 estos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de exposición permisible de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

El cumplimiento a las obligaciones mencionadas precedentemente se hará a través del Jefe Directo, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos. En el caso que por cualquier razón no se encuentre un representante el Jefe Directo u Comité Paritario, el UNACEM Chile S.A. deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Artículo 172°: La prevención de riesgos es de responsabilidad de cada uno de los miembros de UNACEM Chile S.A., de acuerdo con su nivel en la estructura jerárquica de ésta.

Los Jefes que tienen personal a su cargo deberán realizar, como parte de su actividad de jefatura, las siguientes actividades:

- a) Informar constantemente sobre temas de seguridad con los trabajadores.
- b) Inspeccionar las áreas de trabajo para descubrir peligros.
- c) Inspeccionar el uso correcto de los elementos de protección personal.
- d) Corregir condiciones de peligro.
- e) Mejorar el orden y el aseo.
- f) Cualquier otra que contribuya a la higiene y seguridad de los trabajadores.

En caso de accidentes, hay que dar aviso al jefe directo y, si eso no es posible, a cualquier compañero de trabajo.

Atendido que -estadísticamente-, cuatro de cada cinco accidentes ocurren por actuación insegura del trabajador, a continuación, sólo daremos algunos ejemplos:

Distracción, imprudencia, falta de interés por el trabajo, malos hábitos de trabajo, desconocimiento, cansancio, estados post-etílicos, bromas en el trabajo, etc.

Estos accidentes pueden producir lesiones a los trabajadores y también daños a la propiedad y atrasos en la producción.

Los accidentes se deben avisar principalmente para:

- a) Socorrer a la víctima.
- b) No perder los derechos que otorga la Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo, que es un seguro para el Trabajador.
- c) Encontrar las causas que lo produjeron, corregirlas y así evitar que se repitan. Estos son los objetivos de la investigación de accidentes (y no sancionar a los trabajadores)

Los principios generales para evitar accidentes son los siguientes:

- 1) Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo y no sobreestimar las capacidades propias. En general, en un trabajo bien hecho no hay accidentes que lamentar.
- 2) Conocer los riesgos que están presentes en el trabajo.
- 3) Mantener concentración en el trabajo, pues la distracción es causa de muchos accidentes.
- 4) Respetar las reglas de seguridad y la señalización de UNACEM Chile S.A.

5) Respetar a los compañeros para ser respetados.

6) No hacer bromas pues pueden ser peligrosas.

Artículo 173°: A continuación, se describen algunas situaciones que pueden causar accidentes y algunas formas de evitarlos.

PERSONAL GENERAL RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
<p>Contacto con agente biológico SARS– Cov– 2</p>	<p>Contagio de Coronavirus COVID – 19</p>	<p>Implementar medidas ingenieriles, como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros.</p> <p>Aplicar medidas organizacionales tales como: Teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras.</p> <p>Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <p>Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo</p>

		<p>en el contexto COVID 19” del Ministerio de Salud.</p> <p>Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile.</p>
--	--	---

PERSONAL DE PLANTA DE PRODUCTIVA		
RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDA DE CONTROL
<p>Exposición a Sílice</p> <p>(Inhalación de polvo de cemento)</p>	<p>Enfermedades respiratorias.</p> <p>Silicosis</p>	<p>Proceso Productivo en Húmedo. Humectación de vías de circulación. Sistema de Nebulización en focos puntuales de emisión de polvo. Doble Casillero para evitar la contaminación de la ropa. Uso de respirador mecánico con filtros para polvo.</p>
<p>Contacto cutáneo con polvo de cemento.</p>	<p>Irritación de la piel, enrojecimiento, piel seca, dermatitis.</p>	<p>Usar guantes al entrar en contacto con el polvo de cemento. lavar las manos retirando residuos entre los dedos.</p>
<p>Trastornos Musculoesqueléticos y Manejo Manual de carga.</p>	<p>Lumbagos, ciáticas, lesiones. Sobreesfuerzo físico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Usar medios mecánicos de ayuda y/o doblar las rodillas manteniendo la espalda en forma recta. Nunca manipular de manera manual más de 25 kilos (hombres) ▪ Nunca manipular de manera manual más de 20 kilos (mujeres y menores de 18 años) <p>De ser necesario, pedir ayuda cuando corresponda. Evitar movimientos repetitivos y posturas forzadas.</p>
<p>Caídas del mismo y/o distinto nivel</p>	<p>Hematomas, heridas, esguinces, fracturas, contusiones, muerte.</p>	<p>No correr al transitar ni al utilizar escalas.</p> <p>Mantener pasillos despejados, libres de obstáculos. Al subir a desarrollar trabajos en altura utilizar arnés de seguridad. Al circular por obras, mirar por donde se camina. No llevar elementos que obstruyan la visión y no acercarse a bordes de excavaciones. Utilizar pasamanos .Utilizar arnés sobre 1.80 mts de altura.</p>
<p>Golpes por, con o contra objetos.</p>	<p>Lesiones, contusiones, hematomas, etc.</p>	<p>Al transitar por espacios limitados, se deberá tener especial cuidado de no golpearse con partes o piezas sobresalientes. Mantener vías de tránsito despejadas</p>

		<p>Disponer una distancia mínima de 0,90 mt. Entre pasillos, elementos y/o insumos.</p> <p>Evitar trabajos en vertical</p> <p>Delimitar las áreas de trabajo</p> <p>Prohibido transitar bajo carga suspendida</p>
Contacto con o por objetos cortantes y/o punzantes.	Heridas corto-punzantes.	Al trabajar con elementos corto-punzantes, se deberán proteger las manos con los correspondientes guantes de trabajo.
Riesgo de incendios.	Quemaduras, lesiones, asfixia, muerte.	<p>No sobrecargar los circuitos eléctricos. Verificar que las conexiones se encuentren en buen estado, con conexión a tierra. No permanecer en lugares con humo o gases. Evitar el almacenamiento de materiales combustibles sin ventilación. No fumar. Orden y aseo del lugar de trabajo. Mantener exteriores libres de basura, pastizales u elementos que puedan generar un incendio.</p>
Riesgos eléctricos.	Quemaduras, asfixia, muerte, traumatismos,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar el bloqueo de los equipos según Procedimiento antes de intervenir cualquier equipo. ▪ Usar equipos de protección personal adecuada. ▪ No efectuar uniones defectuosas sin aislación. ▪ No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. ▪ No usar equipos o artefactos defectuosos y/o sin conexión a tierra. ▪ No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. ▪ Realizar mantención periódica a equipos e instalaciones. ▪ No intervenir en trabajos eléctricos sin contar con autorización. ▪ No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). ▪ No reforzar fusibles.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (deben ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). ▪ Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo efectuado. ▪ El personal debe estar dotado de herramientas, materiales y elementos apropiados. ▪ Se debe supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. ▪ Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. ▪ Mantener señalética en tableros eléctricos y puertas cerradas.
Exposición a polvo (sílice libre cristalizada)	Silicosis, neumoconiosis enfermedades derivadas de la exposición a polvo	Implementación de Protocolo PLANESI del MINSAL, Programa de Protección Respiratorio, Implementación de las medidas señaladas por el Organismo Administrador de la ley. Usar protección respiratoria.
Exposición a ruido industrial.	Hipoacusia, lesiones al oído y sistema neurosensorial.	Implementación de Protocolo PREXOR del MINSAL, Programa de Protección Auditiva e implementación de medidas señaladas por el Organismo Administrador de la ley. Usar protectores auditivos.
Soldadura y oxicorte	Radiación ultravioleta. Quemaduras. Cortes por rebarbas. Inhalación de humos metálicos Proyección de partículas	Verificar que el ejecutor sea calificado y esté autorizada para realizar el trabajo. Los cilindros deberán estar debidamente aseguradas por cadenas o collares. Revisar manómetro y mangueras que no presenten fugas. Uso de EPP, en especial: máscara soldador, gorro soldador, casa o pechera de cuero, guantes de cuero tipo mosquetero, polainas. Cuando se ejecuten trabajos en

		altura, se deberá cercar el área de caída de partículas incandescentes. Revisar las instalaciones eléctricas y sus conexiones. No sobrecargar tableros. Cada máquina soldadora debe estar acompañada con un extintor operativo de 10 Kg. Utilizar mamparas o biombos durante los trabajos en caliente. Procurar mantener ventilación natural o artificial.
Riesgos en Excavaciones	Atrapamientos, caídas al mismo o distinto nivel, contusiones, muerte.	Entibaciones, taludes acordes al terreno. Revisión de excavación después de haber sido afectada por fenómenos climáticos. Uso de cuerda y arnés de seguridad. Prohibir el paso de maquinaria al menos 2 metros del borde y el acopio de materiales a 1 metro. Delimitar y señalizar el área intervenida.
Partes Móviles (Cintas Transportadoras)	Atrapamientos, cercenación, muerte.	Proteger y resguardar los puntos de atrapamiento. No subir a las cintas y/o efectuar trabajos de mantención cuando estén en movimiento. Usar elementos de protección y ropa adecuada. Desenergizar y bloquear equipos antes de intervenir. Prohibido intervenir equipos sin previa autorización. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Efectuar procedimiento de bloqueo de equipos energizados. ▪ No efectuar mantenimiento, ni intervenir equipos en movimiento, ▪ Realizar procedimientos de trabajo acerca del uso correcto de las maquinarias ▪ Usar ropa ajustada al cuerpo ▪ Usar el pelo corto o mantenerlo amarrado, ▪ No usar equipos de música ▪ Mantener las protecciones de las maquinas en su lugar,
Maquinaria Pesada y Camiones	Choque, colisiones, atropello, volcamiento	Conducir cuidadosamente, a la defensiva y a las velocidades establecidas por el UNACEM Chile S.A.

		El tránsito peatonal debe ser por los lugares establecidos. Chequear equipo antes de iniciar turno, mantener balizas y alarma de retroceso operativa. Op. Debe contar con licencia clase D. Respetar señalética interna de la sucursal.
Proyección de Partículas	Cuerpos extraños, conjuntivitis, quemaduras, heridas lesiones oculares, cortes, contusiones.	Inspeccionar que las máquinas y equipos cuenten con protecciones y estén en óptimas condiciones. Utilizar de forma permanente todos sus EPP, en especial: protectores faciales y oculares. Uso de biombos durante trabajos en caliente.
Caída de objetos (Derrumbe de sacos 'big bag')	Aplastamiento, atrapamiento, contusiones, esguinces, fracturas, muerte.	Apilar de forma piramidal. Formar filas y columnas estables, y no apilar a una altura mayor a 4 sacos por columnas, para garantizar un apilamiento seguro.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemaduras, envejecimiento prematuro de la piel. Cáncer a la piel.	Utilizar elementos de protección tales como: cubrenuca, casaca o camisa manga larga, pantalón u overol de pierna larga, lentes con filtro UV-A y UV-B, zapato de seguridad, bloqueador solar según tipo de piel del Trabajador. Mantener atención a los índices de radiación ultravioleta informados.
Exposición a productos químicos, aditivos, combustibles, etc. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de preparación ▪ Proceso de limpieza ▪ Almacenamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dermatitis de contacto, ▪ Efectos irritantes sobre el tracto respiratorio, piel y ojos. <p>Quemaduras</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conservar la ventilación general para mantener bajas las concentraciones en el ambiente, ▪ Mantener cerrados los envases de cualquier producto que se utilice. ▪ Usar protección respiratoria ▪ Se debe leer y seguir con las indicaciones especificadas en la hoja de seguridad y/o en el envase del producto, ya sea para su manipulación, bodegaje o embalaje. <p>Rotular los envases, llevar un inventario diario y leer los rótulos antes de usarlos.</p>
Humos metálicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insuficiencia respiratoria ▪ Sustancia cancerígena 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prohibido comer o beber líquidos en sectores con presencia de humos metálicos (taller u otro) ▪ Utilizar extractor cada vez que se realicen trabajos de soldadura.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar protección respiratoria y filtros adecuados para la actividad ▪ Permanecer solo el tiempo requerido para realizar la labor. ▪ Si usted no es quien realiza directamente la labor, de igual forma está expuesto a los humos del ambiente (debe retirarse del lugar a no ser que sea estrictamente necesaria su presencia).
Espacios confinados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asfixia, explosiones, golpes de calor 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre planifique y ejecute sus labores junto al supervisor o equipo de trabajo, revise, analice y cumpla con el procedimiento existente. ▪ Antes y durante la tarea en los lugares identificados como "espacios confinados" (o desconocidos), evalúe las concentraciones de los agentes existentes (gases y/o temperatura). ▪ Acceda y trabaje sólo en lugares para los cuales tiene autorización. ▪ Siempre trabaje acompañado, jamás sólo, en especial cuando se utilizan equipos de respiración autónomos. ▪ Utilice todos los EPP definidos en el procedimiento, así como también verifique funcionamiento de alarmas de aviso. ▪ Siempre mantenga comunicación con el equipo de trabajo, en especial el estado de salud de las personas (atento a los síntomas de lesiones o efecto de los agentes). ▪
Riesgo psicosocial en el trabajo Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales (MINSAL)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ (MINSAL) Lesiones y/o enfermedades profesionales de origen mental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un equipo de riesgos psicosociales en el trabajo pudiendo ser el CPHS.

		<ul style="list-style-type: none"> • Implementar una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta. • Aplicar cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve, o en caso de tener una (o más) enfermedad profesional de origen laboral por salud mental, debe ser aplicado el cuestionario SUSESOISTAS 21 versión completa. Considerando las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> a) Exigencias psicológicas en el trabajo (cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones). b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades (posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo). c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (previsibilidad, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social que brinda el trabajo, sentimiento de grupo dentro de la empresa). d) Compensaciones y estima (recompensas, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros). e) Doble presencia (influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo, carga de trabajo doméstico). • Determinar el nivel de riesgo y planificar las acciones de control
RIESGOS INDIRECTOS A. GENERALES:		
Riesgo de vuelco durante el manejo normal del vehículo por causas debidas al factor humano (corto de vista y no ir provisto de gafas, ataques de nervios, de corazón, pérdida de conocimiento, tensión alterada, estar ebrio, falta	Diversas lesiones, que van desde contusiones simples hasta fracturas y policontusiones, muerte.	Cada conductor deberá tener su licencia de conducir al día. Conducir a la defensiva, respetando la Ley de Tránsito y la normativa interna de UNACEM Chile S.A.

de responsabilidad, lentitud en los reflejos), mecánicos (piezas mal ajustadas, rotura de frenos, desgaste en los neumáticos o mal hinchado de los mismos).		<p>Cada conductor que ingrese a la planta deberá tener aprobado un curso de manejo defensivo.</p> <p>Se requiere revisar el vehículo diariamente, previo a ingresar a la planta.</p>
Riesgo de incendio por un cortocircuito, producto de un fallo técnico o humano.	Quemaduras de diferentes tipos.	<p>Prohibido fumar en toda la planta.</p> <p>Cada camión que entra en la planta deberá ser revisado con anterioridad.</p> <p>No sobrecargar enchufes</p>
Riesgo de deslizamiento o ronco del vehículo por estar resbaladiza la pista. Llevar las cubiertas del vehículo en mal estado de funcionamiento. Trabajos en terrenos pantanosos o en grandes pendientes.	<p>Riesgo de colisión a personas con diferentes grados de gravedad: Contusiones, fracturas y policontusiones.</p> <p>Riesgo de daño material a instalaciones.</p>	<p>En terrenos inclinados, se debe dejar el camión perfectamente estacionado y "acuñado".</p> <p>Dentro de la planta se debe conducir a velocidad razonable y prudente, respetando la señalización existente.</p> <p>Respetar la señalética de tránsito. Mantener distancia y conducir a la defensiva.</p>
Golpes por objetos caídos de lo alto.	Contusiones.	Uso permanente de Casco de seguridad. Transitar por lugares habilitados, Prohibido transitar bajo carga suspendida.

RIESGOS DE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel).	<p>Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía.</p> <p>Realizar faenas bajo sombra.</p>
	Envejecimiento prematuro de la piel.	<p>Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo cada 2 horas durante la jornada de trabajo.</p> <p>Beber agua de forma permanente.</p>
	Cáncer a la piel	<p>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.</p> <p>Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición</p>

TÍTULO IX EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 174°: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas establecidas en el "Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo" (SGSST), Programa de Gestión de Riesgos y Aspectos Ambientales y lo establecido en el Reglamento Especial para Contratistas de UNACEM Chile S.A., 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 de este 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 175°: 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° 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 el UNACEM Chile S.A. 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 X ACCIDENTES DEL TRABAJO

Artículo 176°: El Trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus decretos complementarios vigentes o que en el futuro se dicten en el presente Reglamento, y a las normas o instrucciones emanadas del Departamento HSEQ, del Comité Paritario, y del Organismo Administrador del Seguro. Desde el momento de la publicación y entrega de este Reglamento, no se aceptará como excusa de incumplimiento de sus disposiciones, o la ignorancia de sus disposiciones, procedimientos e instrucciones.

Se establece que este Reglamento se hace extensivo en carácter de obligatorio a todas aquellas personas que, sin pertenecer a UNACEM Chile S.A., realicen trabajos como Contratista y/o Subcontratista en los recintos de UNACEM Chile S.A.

Capítulo Primero: Investigación de los incidentes:

Artículo 177°: Se realizará de la siguiente manera:

- a) Será obligación del supervisor o jefe que corresponda, comunicar en forma inmediata al Comité Paritario de todo accidente grave y de aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no hayan resultado lesionados.
- b) Todo Trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en UNACEM Chile S.A., el que deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a algún compañero, aún en el caso de que este no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real acerca de los hechos presenciados y/o de que tenga noticias cuando el Comité Paritario, jefe directo de los accidentados y/o el Organismo Administrador del Seguro así lo requieran.
- 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 Seguridad, jefes del (los) accidentado(s) y Organismo Administrador del Seguro así lo requieran.
- d) El jefe inmediato del accidentado deberá informar sobre las causas del accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Comité Paritario y al Ingeniero HSEQ y al Jefe HSEQ, para su estudio y análisis.

Dentro del formato de UNACEM Chile S.A., dicho informe deberá contener -a lo menos-, la siguiente información:

- Nombre completo del accidentado.
- Edad.
- Día y hora del accidente.
- Lugar del accidente.
- Trabajo que se encontraba realizando.
- Declaración firmada del accidentado, en caso de poder hacerlo.
- Declaración firmada de testigos.
- Determinan causas de los accidentes.
- Establecer medidas de control.
- Capacitar al Trabajador y al resto de los trabajadores de la sección acerca de las medidas recomendadas.

Capítulo Segundo: De la Notificación del Accidente del Trabajo

Artículo 178° Todo Trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, deberá dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quién 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 organismo.

De acuerdo con el artículo 74 del Decreto Supremo N° 101 (Ley N° 16.744), todo accidente debe ser denunciado de inmediato y, en ningún caso, en un plazo que exceda a las 24 horas de acaecido; al no hacerlo así se puede perder los derechos y beneficios que otorga la Ley N°16.744.

El encargado será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione el Organismo Administrador.

Accidente de trayecto: 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.

Capítulo Tercero: Hospitalización y Atención Médica

Artículo 179° El Organismo Administrador se encontrará a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes y enfermedades profesionales establece la Ley N° 16.744 para con el personal de UNACEM Chile S.A. Los jefes directos, definidos en el artículo 104, N° 4 de este Reglamento, tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

- a) Instruir a su personal para que trabajen con seguridad.
- b) Velar por la seguridad, individual y colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- c) Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- d) Verificar el uso adecuado del vestuario de trabajo y equipo de protección personal.
- e) Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios, en caso de lesiones del personal.
- f) Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; y corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

Artículo 180°: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en el Organismo Administrador. Sin embargo, excepcionalmente, el accidentado podrá trasladarse, en primera instancia, a un centro asistencial que no sea del Organismo Administrador, sólo 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 al Organismo Administrador, a fin de que tome las providencias del caso.

TÍTULO XI ORGANIZACIÓN, ELECCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

- a) De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 54 que 'Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios', si en el establecimiento trabajan más de 25 trabajadores, funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Este Comité estará integrado por seis personas, de las cuales tres serán representantes de los trabajadores, designados directamente por ellos en votación secreta, y las otras tres personas serán designadas por el UNACEM Chile S.A.
- b) La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Prevención Social, de fecha 21 de Febrero de 1969 y sus modificaciones.
- c) Si el UNACEM Chile S.A. 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.
- d) Los Comités Paritarios de Faena estarán integrados por tres representantes de UNACEM Chile S.A. y tres representantes de los trabajadores.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Orden, Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.
- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva Empresa, 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 estos, 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 Decreto Supremo N° 54 de la Ley N° 16.744.

Artículo 181°: En caso de que a el UNACEM Chile S.A. le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y el Departamento HSEQ 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 182°: Funciones de los Comités Paritarios:

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de UNACEM Chile S.A. 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 UNACEM Chile S.A.
- 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 Empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

TÍTULO XII INSTRUCCIÓN DE INGRESO DE TRABAJADOR(A) NUEVO(A)

Artículo 183°: Toda persona que ingrese a trabajar en UNACEM Chile S.A., deberá recibir una Inducción de inicial en donde se le informe lo siguiente:

- Conocimiento de UNACEM Chile S.A. (qué hace y cómo funciona)
- Organigrama.
- Jefe directo.
- Horarios.
- Áreas de trabajo.
- Su función dentro de UNACEM Chile S.A.
- Estándares HSEQ.
- Inducción del ODI "Obligación de informar",
- Procedimientos de trabajo seguro asociados al cargo
- Procedimiento ante accidentes del trabajo.
- Procedimiento ante accidentes del trayecto.

TÍTULO XIII

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 184°: Todo el personal deberá usar el o los elementos de protección personal que requiera el trabajo a realizar, con el objeto de evitar accidentes laborales. El UNACEM Chile S.A. deberá proporcionar dichos elementos. Los elementos de protección que se reciban son de propiedad de UNACEM Chile S.A. y, por tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de la faena, salvo que el trabajo así lo requiera.

Artículo 185°: Para solicitar nuevos elementos de protección personal, el Trabajador está obligado a devolver los elementos que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable, sin perjuicio de la causal de terminación de contrato que se configure, el UNACEM Chile S.A. podrá ejercer las acciones civiles, criminales y demás que la ley otorga.

Artículo 186°: De acuerdo con la actividad desarrollada, se utilizarán los siguientes elementos de protección personal:

1. EPP Jefe de Área / Administrador y Enc. de Operaciones.

- Casco de seguridad, en forma permanente, en zonas industriales.
- Barbiquejo
- Protectores auditivos tipo fonos.
- Geólogo corporativo.
- Antiparras (claras y oscuras).
- Calzado de seguridad.
- Otros EPP, según riesgo de exposición.
- Chaqueta corporativa
- 2 Camisas corporativas

2. EPP Operador de Planta y Encargados de Patio.

- Casco de seguridad, en forma permanente, en zonas industriales.
- Barbiquejo
- Protectores auditivos tipo fonos.
- Geólogo corporativo.
- Antiparras (claras y oscuras)
- Calzado de seguridad.
- Guantes de cuero o anticorte para el manejo manual de materiales.
- Mascarilla con filtro P-100.
- Otros EPP según riesgo exposición.

3. EPP Operador Maquinaria Pesada

- Casco de seguridad, en forma permanente, en zonas industriales.
- Barbiquejo
- Protectores auditivos tipo fonos.
- Geólogo corporativo.
- Antiparras (claras y oscuras).
- Calzado de seguridad.
- Guantes de cuero o anticorte para el manejo manual de materiales.
- Mascarilla con filtro P-100.
- Protector auditivo al interior de la máquina, fono tipo cintillo.
- Otros EPP según riesgo exposición especificado.

4. EPP Guardia Seguridad / Control y Recepción

- Casco de seguridad, en forma permanente, en zonas industriales.
- Barbiquejo
- Protectores auditivos tipo fonos.
- Geólogo corporativo.
- Antiparras (claras y oscuras).
- Calzado de seguridad.

- Guantes de Nitrilo en caso de los guardias que tengan que cargar combustible.
- Otros EPP según riesgo exposición.

5. EPP Mecánicos/Soldador

- Chaqueta soldador, colete soldador, polainas, guantes para soldador, careta soldador, mascarilla, filtros para humos metálicos o mixtos (material particulado y humos metálicos), gorro protector de cabeza.
- Calzado de seguridad, de forma permanente.
- Lentes de seguridad, geólogo corporativo y casco de seguridad en zonas industriales.
- Otros EPP según riesgo exposición especificado.

Artículo 187°: En caso de riesgos específicos se utilizarán los siguientes EPP.

RIESGO	ELEMENTOS DE SEGURIDAD A UTILIZAR	UTILIZACIÓN
Caída de Materiales	- Casco seguridad. - barbiquejo - Calzado seguridad con punta.	- Permanente.
Proyección de Partículas.	- Lentes de seguridad: Oscuras, Claras o entorno engomado. - Sobrelentes (personal que utiliza lentes ópticos) - Careta Facial.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo. - Corte de fierros, toda estructura metálica, otros. - Polución.
Ruido Laboral	Protector auditivo: Tipo Fono.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo y en zonas de uso obligatorio.
Exposición a Polvo	Mascarillas desechables.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo en bajas concentraciones.
	Respirador con filtro para polvo.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo en altas concentraciones.
Exposición a gases orgánicos.	- Respirador con filtro orgánico. - Retenedor y pañete. - Lentes de seguridad engomado.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo.
Contacto con objetos cortantes, punzantes, líquidos irritantes.	- Guante de seguridad: Anticorte, Nitrilo, PVC, albañil, cabritilla, descarne.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo.
Caída distinto nivel.	- Arnés de seguridad.	- Cuando se encuentre expuesto a caída distinto nivel por sobre el 1.80 metros.
Contacto eléctrico	- Calzado y guantes dieléctricos.	- Cuando se encuentre expuesto al riesgo.
Soldadura	- Chaqueta descarne, colete soldador, polainas, guantes para soldador, careta soldador, mascarilla y filtros para humos metálicos o mixtos (polvo y humos metálicos)	- Mientras se ejecute el trabajo de soldadura.
Condiciones climáticas	- Traje para el agua. - Botas para el agua con punta. - Bloqueador Solar. - Trajes de papel.	- Cuando se encuentre expuesto a condiciones climáticas. - Trabajos exteriores.

		- Trabajos en contacto directo con polvo de cemento o materias primas.
Atropello	- chaleco reflectante amarillo.	- Cuando se encuentre expuesto.

Los elementos de seguridad que el UNACEM Chile S.A. proporciona al personal son considerados como elementos de trabajo, por lo tanto, su uso es estrictamente obligatorio durante la jornada laboral.

El Trabajador deberá velar por el buen estado de limpieza y mantención de su equipo.

TÍTULO XIV

PROTOCOLO MMC DEL MINSAL Y DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN CARGA Y DESCARGA

Artículo 188°: La Ley N° 20.001, regula los procedimientos y peso máximo de la carga humana, establece obligaciones para los Empleadores en beneficio de los trabajadores que realizan cargas manuales. A su vez, obliga al Trabajador a cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en este Reglamento Interno.

Es manejo o manipulación manual de carga cualquier labor que requiera, principalmente, el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.

No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para el transporte de bandejas o la utilización de herramientas de trabajo menor, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas.

Cuando tenga que manipular una carga, el Trabajador deberá usar la protección personal adecuada y, en todo caso, guantes y zapatos de seguridad.

Artículo 189°: En UNACEM Chile S.A. se velará porque en las faenas, al manipular carga, se utilicen medios técnicos, tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

- a) Gruas o sistemas transportadores;
- b) Carros o carretillas, con superficies de altura regulable, y carros provistos de plataforma elevadora;
- c) Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Además, se procurarán los medios adecuados para que los trabajadores reciban la formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y en la ejecución del trabajo específico. Para ello, confeccionará un programa que incluya, como mínimo:

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

e) Técnicas seguras para el manejo o manipulación manual de carga.

La formación anterior podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliada el UNACEM Chile S.A.; del Comité Paritario; por medio de la asesoría de un profesional competente; o por un representante del Empleador capacitado en la materia.

Artículo 190°: Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, el Empleador evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios que se indican en la normativa legal de la Ley N° 20.001.

Por acción satisfactoria en los métodos de trabajo se entiende aquella que corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del Trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño óseo muscular.

Por evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores se define como "*aquel procedimiento científico técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga*".

La evaluación de los riesgos será efectuada por el UNACEM Chile S.A. por intermedio de alguna de las personas o entidades autorizadas. Los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga, además de lo señalado en las normas legales vigentes, podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el Empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Jefe de cada área de trabajo.

Artículo 191°: De acuerdo con lo estipulado en el nuevo Título V del Libro II del Código del Trabajo, en su artículo 221-I se establece que "*Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada*".

Artículo 192°: En caso de que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un Trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

De acuerdo con el nuevo Título V del libro II del Código del trabajo, en su artículo 221-J se establece que las mujeres y los menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos. Quedan prohibidas las operaciones de carga y descarga manual para las mujeres embarazadas.

TÍTULO XV
CAPÍTULO XIX: (PREXOR) DECRETO 1029 EXENTO: NORMA TÉCNICA N.º 125
"PROTOCOLO SOBRE NORMAS MÍNIMAS PARA EL DESARROLLO DE
PROGRAMAS DE VIGILANCIA DE LA PÉRDIDA AUDITIVA POR EXPOSICIÓN A
RUIDO EN LOS LUGARES DE TRABAJO"

Artículo 193 °: El UNACEM Chile S.A. tiene la alta responsabilidad de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores. Por tanto, y conociendo los riesgos a los cuales se expone su personal, es que ha desarrollado el presente plan de gestión del riesgo por exposición ocupacional a ruido, con el objetivo de asegurar que el personal cuente con las medidas preventivas, capacitación y de asistencia del organismo administrador para, en principio, prevenir la existencia de una enfermedad profesional que limite en el tiempo el futuro laboral de sus trabajadores y afecte la vida familiar de su personal.

El PREXOR permite evaluar las condiciones de exposición ocupacional a ruido a la que están expuestos los trabajadores/as en sus lugares de trabajo con el propósito de adoptar medidas de control de ruido oportunas y eficaces para prevenir la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral, debe ser difundido y conocido al interior de la empresa, en los distintos niveles jerárquicos como: Empleadores/as, trabajadores en general, Ingenieros HSEQ, miembros del Comité Paritario de la empresa, Dirigentes Sindicales.

En trabajadores/as expuestos al agente físico ruido, la difusión del PREXOR debe quedar acreditada mediante «Acta», que indique su realización e incluya a todas las personas que tomaron conocimiento del PREXOR, la cual debe ser remitida a la Autoridad Sanitaria Regional y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Por ello, constará de un programa de vigilancia de salud de los trabajadores expuestos a ruido con el objetivo de entregar las recomendaciones mínimas para detectar y prevenir el inicio y/o avance de la Hipoacusia Sensorio Neural Laboral (HSNL) en los trabajadores con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores a los Criterios de Acción definidos por el PREXOR.

Este programa contempla las siguientes actividades definidas en el PREXOR:

- a. Evaluación de la Salud Auditiva.
- b. Consejería en Salud Específica (CSE)
- c. Aplicación de Consentimiento Informado al Trabajador (CI).
- d. Entrega de resultados a trabajadores y a Empresa.
- e. Entrega de Resultados al Equipo HSEQ.

Artículo 194°: Para cada planta de nuestra Empresa se contará con los siguientes documentos o registros:

- a. Nómina de los trabajadores expuestos ingresados al programa de vigilancia disponible en la plataforma virtual del Organismo Administrador.
- b. Constancia de entrega de los resultados al Trabajador respecto de su vigilancia de la salud.
- c. Informes actualizados de los resultados de vigilancia de salud disponibles en la plataforma del Organismo Administrador.
- d. Planilla de control y seguimiento que incluya el área o secciones que, de acuerdo con el programa de vigilancia ambiental, presentan condiciones de exposición ocupacional a ruido con dosis de acción igual o superior a 0,5 (DA= 0,5 según PREXOR), número de trabajadores totales existentes en el área(s), número de trabajadores en vigilancia, número de trabajadores evaluados, número de trabajadores con audición normal, número de trabajadores alterados, número de trabajadores pendientes y periodicidad de las evaluaciones auditivas (fechas próximo control):

Artículo 195°: Teniendo en cuenta lo anterior, en la base a los resultados de la evaluación cuantitativa, y las exigencias del PREXOR, nuestra Empresa deberá elaborar un plan de reducción de la exposición a ruido de los trabajadores, considerando el nivel de riesgo encontrado y los plazos para la implementación de las medidas de control de ruido de carácter técnico y/o administrativo que se indican en los informes técnicos de evaluación cuantitativa u otras que resulten técnicamente efectivas. Para ello, se considerarán los plazos de implementación que se señalan en la siguiente tabla:

CONDICIÓN	NIVEL DE RIESGO	CALIFICACIÓN	PLAZO IMPLEMENTACIÓN MEDIDAS DE CONTROL
Dosis < 0.5 (DA)	1	Aceptable	(*)
0.5 ≤ Dosis < 10 (DMP)	2	Importante	1 año
Dosis ≥ 10	3	Crítico	6 meses

DA: Dosis de Acción

DMP: Dosis Máxima Permitida

(*) Para esta condición de exposición se debe verificar, a través de chequeos periódicos cada tres años, que las condiciones evaluadas se mantienen.

Tabla 1: Niveles de riesgo y plazos de implementación de medidas de control de acuerdo con PREXOR.

Artículo 196°: La Guía Preventiva Para Los Trabajadores Expuestos a Ruido del Instituto de Salud Pública de Chile (ISPCH)", da prioridad a aquellos casos calificados como "Críticos", considerando la siguiente jerarquía:

a. **Medidas de carácter técnico:** Son aquellas que apuntan a la eliminación de la(s) fuente(s) de ruido, sustitución de esta y/o la aplicación de controles de ingeniería, tales como: encerramientos acústicos, silenciadores, aislación vibro mecánica de máquinas o equipos, acondicionamiento acústico del recinto de trabajo, mantenimiento mecánico correctivo, etc.

b. **Medidas de carácter administrativo:** Corresponden a decisiones de carácter administrativo que tienen incidencia directa en la disminución de la exposición ocupacional a ruido, tales como: modificación de métodos de trabajo, disminución de los tiempos de exposición, reubicación de puestos de trabajo, programación de la producción, limitar el acceso de los trabajadores a áreas ruidosas, mantenimiento mecánico preventivo, etc.

c. **Elementos de Protección Auditiva (EPA):** La utilización de elementos de protección auditiva aplica mientras se implementan las medidas de control recomendadas y/o cuando, aunque se hayan implementado medidas de control, aún persisten a nivel ambiental niveles de ruidos residuales por sobre los criterios de acción, que también puedan provocar daño auditivo a los trabajadores. Una vez que se haya implementado medidas de control de ruido, se deberá informar al Experto Asesor del Organismo Administrador, con el objeto de coordinar una nueva evaluación cualitativa para determinar la necesidad de reevaluación cuantitativa de la exposición ocupacional.

TÍTULO XVI RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Artículo 197°: Junto a la identificación factores de riesgos asociados a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, relacionada a las condiciones sanitarias, ambientales básicas, o en el uso de implementos de seguridad, como Empresa se nos hace necesario identificar el espacio de trabajo que podría estar expuesto a otro tipo de situaciones y condiciones, como lo son los riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales en el ámbito ocupacional hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del

Trabajador y sus condiciones de trabajo. Por ende, como Empresa tenemos el deber de identificar oportunamente estos factores de exposición para tratarlos adecuadamente.

La medición del riesgo psicosocial laboral consta de la utilización del cuestionario ISTAS-21 el cual la aplicación de este instrumento debe considerar, como primer paso, un acuerdo entre los trabajadores y el UNACEM Chile S.A. Lo anterior supone un proceso de información previo sobre las características del instrumento y de sus objetivos. Se debe tener en consideración que cada Trabajador tiene sus propios temores y motivaciones al enfrentar una entrevista y contestar el Instrumento.

El proceso de información y respuesta a las dudas es de responsabilidad del Comité de Trabajo creado para tal efecto, con la asesoría que sea necesaria. Dicho cuestionario está disponible para descarga de la Página del MINSAL o Protocolo Psicosocial.

TÍTULO XVII

RIESGOS DE TRASTORNOS MÚSCULO ESQUELETICOS DE EXTREMIDADES SUPERIORES

Artículo 198°: El UNACEM Chile S.A. dará cumplimiento a lo establecido en el Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud, relacionado con la implementación de la “Norma Técnica de Identificación y Evaluación de Factores de Riesgos de Trastornos Musculo esqueléticos de Extremidades Superiores relacionados con el Trabajo”. Lo anterior tiene como propósito velar porque *“todas las actividades laborales se realicen sin deterioro para la salud y calidad de vida de las personas, y se conviertan en un pilar fundamental para su desarrollo”*.

El Departamento HSEQ, en conjunto con las jefaturas directas, deberán identificar el *check list* d todos los puestos de trabajo con exposición a Trastornos Músculo Esquelético, iniciando un proceso de trabajo --en terreno-, directamente con el Trabajador con quien se debe finalmente completar los documentos mencionados, esto con la finalidad de identificar oportunamente la exposición del Trabajador y poder avanzar hacia el siguiente análisis.

Capitulo Primero: Elaboración del Check List

Para la identificación de factores de riesgo

Artículo 199°: Mediante una reunión de coordinación del Departamento HSEQ, se debe generar una mesa de trabajo con las jefaturas directas de los trabajadores operativos, con quienes deberán identificar -mediante *check list*-, la identificación de factores de riesgo con la siguiente información:

- ✓ Áreas de trabajo.
- ✓ Puestos de trabajo.
- ✓ Actividades por puesto de trabajo.

Con esta información ya ingresada, se deberán realizar los documentos en terreno con los trabajadores identificados según sus puestos de trabajo, y aplicar las preguntas que contiene el *check list* de identificación de factores de riesgo, asociado a TMERT –EESS.

Asociado a la exposición de riesgo de los trabajadores en los distintos puestos de trabajo, el UNACEM Chile S.A. deberá adoptar medidas de control que conlleve a eliminar o minimizar la exposición no controlada al agente, actuando preventivamente en post de no desarrollar enfermedades profesionales ni accidentes producto de dicha exposición.

Capítulo Segundo: Evaluación en terreno por organismo administrador

Artículo 200°: Envío de Información al Organismo Administrador: Se deberá enviar la información ingresada en los documentos de identificación de factores de riesgo al Organismo Administrador y solicitar paralelamente su visita a terreno para medir la presencia del agente en los puestos de trabajo. El envío de la información previa visita sirve para que el Asesor del Organismo Administrador tenga ya presente cuáles serán los puestos de trabajo a evaluar.

Evaluación en terreno: El Asesor del Organismo Administrador, en conjunto con el Ingeniero HSEQ, visitará en terreno los puestos de trabajo identificados previamente para corroborar el correcto ingreso de la información al *check list*.

Mediante fotografías y/o videos, más la información entregada en el *check list* (Evaluación Cualitativa), el Asesor del Organismo Administrador confeccionará un informe en el cual se identificará si existe exposición al agente en nivel, leve, medio o alto.

a. Medidas de Control Ingenieriles.

Eliminación: Mediante el desarrollo de tecnologías, el UNACEM Chile S.A. podrá en caso de que sea factible eliminar la presencia del agente mediante lo siguiente:

- ✓ Incorporación de equipos ergonómicamente adecuados.
- ✓ Incorporación de herramientas ergonómicamente adecuadas que impidan la exposición del Trabajador.
- ✓ Incorporar equipos de transporte de materiales que evite el trabajador realizar manejo manual de cargas.

b. Medidas de Control Administrativas.

- Se deberá elaborar procedimientos o instructivo de trabajo seguro para aquellos puestos de trabajo con exposición a Trastornos Músculo Esquelético, detallando posturas y formas de trabajo adecuadas asociadas y formas correctas de realizar manejo manual de cargas, efectuando la debida capacitación (práctica) a los trabajadores.
- Se deberá elaborar un programa de mantención y chequeo de equipos, herramientas y maquinarias, con el fin para garantizar un buen funcionamiento de ellos, no exponiendo a los trabajadores a realizar actividades con equipos y/o herramientas deficientes (color del mes)
- Se trabajará, en conjunto con el Organismo Administrador, para realizar inspecciones y observaciones en terreno que nos permitan identificar aquellas condiciones y/o acciones que nos pudiesen estar generando formas de trabajo inadecuadas para el trabajador.

TÍTULO XVIII HIPOBARIA INTERMITENTE

Artículo 201°: En noviembre de 2012, el Ministerio de Salud modificó el Decreto N°594, de 1999, Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, en lo relativo a la “*Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud*” (HIC), a través del Decreto 28. El objetivo de la norma es velar por el cuidado de la salud de todos los trabajadores, independiente de su actividad laboral o rubro productivo, que trabajen a más de 3.000 metros sobre el nivel del mar (msnm). Asimismo, en noviembre de 2013, se complementó esta norma con la publicación de la guía técnica que norma las acciones que deberá ser aplicada a todos los trabajadores expuestos, independientemente de la actividad laboral o rubro productivo en que se desempeñen.

La Hipobaría es la disminución de la presión barométrica respecto del nivel del mar, y su exposición en forma intermitente crónica puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares, tales como: mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar o trastornos del sueño.

Bajo el mismo concepto, el Decreto efectúa algunas definiciones, tales como:

- Gran Altura Geográfica (GAG) o Gran Altitud: Entre 3.000 y 5.500 metros sobre nivel del mar (msnm)
- Extrema Altitud: Igual o superior a 5.500 msnm.
- Exposición Laboral a GAG (Hipobaría Intermitente Crónica (HIC)

Trabajador que desempeñe sus labores entre 3.000 y 5.500 msnm por más de 6 meses, además de tener una permanencia mínima de 30%(treinta por ciento), de ese tiempo en sistemas de turnos rotativos a gran altitud y descanso a baja altitud.

Artículo 202 °: Para cuidar la salud de sus trabajadores, el UNACEM Chile S.A. deberá prevenir los riesgos adoptando las siguientes medidas:

- Incorporar este riesgo en su sistema de gestión de seguridad y salud laboral.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de trabajar en altitud e Hipobaría, y sus medidas de control.
- Contar con un programa preventivo para trabajadores expuestos ocupacionalmente a Hipobaría intermitente crónica, por escrito, que podrá ser actualizado en forma anual. Es fundamental que quede claro que su objetivo es preservar la salud de los trabajadores.
- Impartir, anualmente a los trabajadores, instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y consecuencias para la salud de la exposición ocupacional a HIC.
- Disponer, en los campamentos que se ubiquen sobre 3.000 msnm, un sistema de mitigación dirigido a atenuar los efectos en la salud de la mala aclimatación, ya sean crónicos o agudos, pudiendo ser: oxigenación ambiental o individual, presurización, concentrador de oxígeno u otro según avances tecnológicos.
- Toda faena o lugar de trabajo sobre los 3.000 msnm que emplee más de 50 trabajadores en total debe contar con un policlínico con disponibilidad de atención diurna y nocturna.

En el caso de los trabajadores:

- La condición de salud para laborar en faenas con exposición a Gran Altura Geográfica se determinará mediante exámenes y encuestas de salud.
- Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a HIC, los trabajadores expuestos deberán ser incorporados a Programa de Vigilancia Ocupacional.
- Deben realizarse anualmente el chequeo preventivo de salud común y seguimiento de sus patologías crónicas y presentarlos al momento de efectuarse el examen de salud ocupacional.

TÍTULO XIX DE LA PROTECCIÓN DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 203°: En cumplimiento de la Ley N° 20.096 sobre Mecanismos de control aplicable a las sustancias agotadoras de la capa de ozono, que vela sobre protección de la radiación ultravioleta, todo personal que trabaje a la intemperie deberá usar casco que lo proteja del sol y de sus efectos en los ojos y la piel, incluyendo anteojos y ropa apropiada, además de legionario.

Para estos efectos, los contratos de trabajo o Reglamentos Internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del “Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”.

Diariamente se mantendrá la información del Índice UV en pizarras, carteles u otro medio, además de las medidas de protección para ese día. Esto aplicado según Instructivo para aplicación y publicación de boletines charlas y otros documentos de terreno de Empresa.

El Índice UV diario es proporcionado por la Dirección Meteorológica de Chile, y puede ser consultado por su página web: http://www.meteochile.cl/radiacion_uv.html.

Este índice indica el nivel de riesgos y las medidas de control:

Índice	11 ó +	8 - 10	6 - 7	3 - 5	1 - 2
Riesgo de Exposición	Extremadamente Alto	Muy Alto	Alto	Moderado	Bajo
Recomendación	Protección máxima Evitar Radiación de medio día Usar ropa adecuada Estar a la sombra y usar filtro solar			Requiere protección Evitar Radiación de medio día. Usar ropa adecuada. Si debe estar al sol, buscar la sombra y usar filtro solar	No requiere protección

Artículo 204°: Todo Trabajador que pueda estar expuesto permanentemente a la radiación ultravioleta generada o proveniente de equipos o maquinas que se usen en UNACEM Chile S.A., deberá cumplir con usar aquellos implementos que específicamente recomienden los respectivos manuales del fabricante.

El Comité Paritario podrá determinar la necesidad de recomendar el uso de productos protectores de la quemadura solar u otro implemento adecuado.

El Empleador proporcionará productos de protección solar a los trabajadores que lo requieran.

TÍTULO XX DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SILICOSIS

Artículo 205°: El Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis es una iniciativa del Estado de Chile para Erradicar la Silicosis como Enfermedad Profesional al año 2030, promocionado por la OMS la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social de Chile. Su objetivo principal es:

- Disminuir y controlar la exposición a Sílice en los lugares de trabajo.

- Disminuir la incidencia y prevalencia de Silicosis.
- Mejorar el diagnóstico oportuno y el control de salud de los trabajadores con Silicosis.
- Fortalecer el Sistema de Información de Silicosis y de Exposición a Sílice y desarrollar un Sistema de Vigilancia de Silicosis.

En cuanto a la exposición a la sílice, los valores de las concentraciones deberán estar por debajo de los límites permisibles en Fracción Respirable de sílice cristalizada, de acuerdo con lo estipulado en el D.S. N°594, siendo éstos:

TIPO DE SÍLICE LIBRE CRISTALIZADA	LPP (MG/M ³)
Cuarzo	0,08
Tridimita	0,04
Cristobalita	0,04

Definidos para las jornadas de 45 horas semanales y hasta 1000m.s.n.

NIVEL DE RIESGO	Nº VECES CONCENTRACIÓN SUPERA EL L.P.P. (a)	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN	OBSERVACIONES
1	Menor al 25% del LPP.	5 años	
2	Mayor o igual a 25% del LPP y menor a 50% del LPP.	3 años	
3	Mayor o igual al 50% del LPP y hasta 1 vez el valor LPP.	2 años	El OAL debe incorporar a los trabajadores a Programa de Vigilancia de la Salud.
4	Mayor al LPP y hasta 5 veces el LPP		El OAL debe prescribir medidas de control a el UNACEM Chile S.A. y Notificar a la SEREMI Regional dentro de los primeros 10 días hábiles del mes siguiente al que se recibieron los recitados del laboratorio.
	Mayor a 5 LPP		El OAL debe prescribir medidas de control inmediatas y Notificar a la SEREMI regional dentro de los 5 días hábiles siguientes al que se recibieron los resultados del Laboratorio.

Artículo 206°: La periodicidad de las mediciones dependerá del nivel de riesgo, de acuerdo con el número de veces que se supera el LPP establecido en el D.S. N° 594, donde se establecen 4 niveles de riesgo.

Artículo 207°: A todo Trabajador con más de 20 años de exposición a la sílice se le debe realizar un examen radiológico al tórax cada 2 años.

Artículo 208°: Todo Trabajador con menos de 20 años de exposición a la sílice debe incorporarse a un programa de vigilancia de salud de acuerdo con el siguiente criterio.

Artículo 209°: Todos los trabajadores expuestos a la sílice deberán adherirse a un programa de vigilancia médica, realizado por el Organismo Administrador, con el objeto de detectar cambios en el estado de salud personal, y así generar un seguimiento en relación con la potencial exposición al agente peligroso al que se está sometido.

La vigilancia médica a la salud de los trabajadores consistirá en la aplicación de un cuestionario, exámenes específicos y una evaluación médica, según corresponda.

GRADO DE EXPOSICIÓN	NÚMERO DE VECES CONCENTRACIÓN SUPERA EL LPP (*)	PERIODICIDAD DE EVALUACIÓN
1	Mayor a 0,5 veces y hasta 1,0 vez el LPP.	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax cada 4 años.
2	Mayor a 1,0 vez y menor a 1,5 veces el LPP.	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax cada 3 años.
3	Mayor o igual a 1,5 veces y hasta 2,0 veces el LPP.	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax cada 2 años.
4	Mayor o igual a 2,0 veces y hasta 5,0 veces el LPP.	Cuestionario de Salud, Radiografía de Tórax anual.

TÍTULO XXI DEL USO O CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS DE UNACEM CHILE S.A.

Equipo Pesado: Equipos móviles de tales como camión; granelero, batea, tolva, silo, cargador frontal, retroexcavadora, camioneta empresa, entre otros.

Vehículo liviano: Tracción en 2 o 4 ruedas.

Artículo 210°: Será requisito indispensable que el Trabajador posea licencia de conducir vigente, según la clase respectiva.

Artículo 211°: Si el Trabajador nota que existe alguna falla o desperfecto mecánico o eléctrico en el vehículo, que a su juicio requiere urgente reparación, deberá comunicarlo de inmediato a UNACEM Chile S.A. para realizar las reparaciones necesarias. Si se considera que puede seguir trabajando, deberá tener la autorización de su jefe directo.

Artículo 212°: El Trabajador está obligado a informar de cualquier daño que le ocasionare al vehículo o hurto que se produzca.

Artículo 213°: En caso de choque o accidente, causado por el mismo Trabajador u originado por terceros, este deberá proporcionar a UNACEM Chile S.A. una declaración escrita lo más exacta posible de lo ocurrido, declaración que deberá contener lo siguiente:

- a) Descripción precisa del lugar en que se produjo el hecho, hora, fecha, sentido del tránsito, etc.
- b) Patente del otro vehículo, identificación del tipo del vehículo, marca, modelo y año.
- c) Nombre, domicilio y cédula de identidad, en lo posible, del conductor del otro vehículo.
- d) Nombre y domicilio del dueño del otro vehículo.
- e) Nombre, domicilio y cédula de identidad de los posibles testigos.
- f) Unidad Policial y número de folio y párrafo donde se dejó la constancia o denuncia.
- g) Otros pormenores del accidente que se encuentren relevantes o de importancia.

Artículo 214°: El informe a que se refiere el artículo anterior deberá ser entregado dentro del plazo de 24 horas, al jefe del Departamento respectivo, para practicar la denuncia a la compañía aseguradora correspondiente.

Artículo 215°: Para hacer la constancia policial, el Trabajador deberá concurrir en forma inmediata al accidente, aunque sea festivo, a la unidad de Carabineros del lugar donde haya ocurrido el hecho.

Artículo 216°: Quienes conduzcan vehículos o maquinaria rodante o pesada de UNACEM Chile S.A. deberán hacerlo en forma prudente, respetando en todo momento la Ley de Tránsito. Las infracciones del tránsito que se cursen a los conductores de estos vehículos, durante el desempeño de sus funciones, serán de cargo suyo, salvo que la infracción no sea atribuible a su voluntad.

Artículo 217°: Los conductores deberán siempre seguir la ruta más corta y segura para llegar a su lugar de destino, y deberán tomar razonablemente las precauciones para arribar sin novedades, cumpliendo cabalmente las normas medioambientales dispuestas por el UNACEM Chile S.A.

Artículo 218°: Los conductores no podrán, durante su trayecto, transportar en el vehículo a personas, ni cargas no autorizadas en sus instrucciones, salvo en casos de fuerza mayor, ni tampoco podrán desviarse de su ruta, debiendo ir directamente a su destino y devolverse de ella a la planta respectiva.

Artículo 219°: Serán, además; obligaciones para aquellos trabajadores que se desempeñen como conductores de vehículos o maquinaria pesada de UNACEM Chile S.A. de cualquier clase que ellos sean, las siguientes:

- a) Presentarse al inicio de su jornada en adecuado estado físico y mental.
- b) Someterse al test de alcoholemia cuando se le requiera.
- c) Conducir los vehículos de UNACEM Chile S.A. sólo previa autorización y estando en posesión de la correspondiente Licencia de Conducir vigente, y de los documentos del vehículo; preocupándose de la vigencia de estos.
- d) Velar por el buen estado del vehículo a su cargo, debiendo dar cuenta en el más breve plazo a su jefe directo de cualquier desperfecto que observe o notare, para que se proceda a efectuar las reparaciones que sean del caso.
- e) Conducir personalmente el vehículo, con la máxima responsabilidad, preocupándose en persona de constatar diariamente los niveles básicos del vehículo.
- f) Mantener el vehículo en buen estado de limpieza, orden y presentación, tanto en su exterior como en su interior.
- g) Operar correcta y cuidadosamente todos los equipos auxiliares que se requieran en su labor.
- h) No destinar el vehículo a otro objeto que el establecido por el UNACEM Chile S.A.
- i) Informar inmediatamente a su jefe directo de cualquier siniestro o accidente de tránsito en que se haya visto involucrado con el vehículo de UNACEM Chile S.A., sea que este resulte o no dañado y/o causados daños a terceros.
- j) Respetar y aplicar todos los procedimientos existentes en UNACEM Chile S.A.
- k) Mantener en normal estado de limpieza del uniforme proporcionado por el UNACEM Chile S.A. y una correcta presentación personal.
- l) Responder por los neumáticos de repuestos, herramientas, repuestos en general, accesorios y equipo complementario de que está dotado el vehículo a su cargo.
- m) Entregar correcta, oportuna y puntualmente lo que le corresponda realizar.
- n) Reparar personalmente fallas de rápida solución y ponerse a disposición del mecánico que corresponda, para ayudarlo a reparar el vehículo a su cargo, cuando éste entre en mantención.
- o) Tratar con los clientes y su personal con modales y actitudes respetuosas, responsables.
- p) Operar correcta y cuidadosamente la carga y conforme a las normas e instructivos vigentes.
- q) Conducir el vehículo a velocidad prudente y razonable que permita en todo momento una operación segura para su persona, terceros y equipos involucrados con estricto apego a la Ley de Tránsito y a la normativa interna de UNACEM Chile S.A.
- r) Transportar a bordo de los vehículos solamente a las personas autorizadas expresamente por el supervisor para viajes en ellos, y transportar sólo carga autorizada por el UNACEM Chile S.A.
- s) Además, quedan sujetos los operadores de maquinarias a toda la normativa existente en UNACEM Chile S.A., siendo obligatorio y habiéndose entregado previamente una copia de éste a cada uno de ellos.
- t) Utilizar los elementos de protección personal en las faenas de: transporte, carga y descarga y/u operación.

TÍTULO XXII DEL USO DE TELÉFONOS CELULARES

Artículo 220°: Las disposiciones del siguiente párrafo tienen por objeto regular el uso y función de los dispositivos celulares, en los diversos centros de trabajo de UNACEM Chile S.A.

Artículo 221°: Constituye una función esencial del aparato telefónico aquella destinada a obtener una vía rápida de comunicación, a fin de satisfacer el objetivo operacional o comercial de UNACEM Chile S.A.

Artículo 222°: A fin de no entorpecer la función esencial del aparato telefónico, las líneas deberán mantenerse lo más expeditas posibles, por lo que la utilización de dichos aparatos no deberá exceder de un tiempo razonable.

Artículo 223°: Las llamadas que se realicen en el giro comercial de UNACEM Chile S.A. serán de cargo de ésta. Toda comunicación particular será de cargo del usuario.

Artículo 224°: Las llamadas internacionales que quiera realizar el Trabajador en forma particular deberá ser autorizada por el supervisor directo o el gerente del área respectiva, y será de cargo del usuario.

Artículo 225°: El uso del celular mientras se conduce solo podrá ser posible con un dispositivo manos libres, del tipo alámbrico o inalámbrico.

Artículo 226°: Mientras se conduce, el uso de celular será exclusivamente para recibir o remitir información o instrucciones precisas y breves.

Artículo 227°: Mientras se conduce, queda restringido el uso aplicaciones del celular, enviar mensajes de texto, y/o utilizar redes sociales.

Artículo 228°: Al interior de las instalaciones sólo se podrá utilizar el celular en los lugares previamente establecidos.

Artículo 229°: Los usuarios de los equipos celulares deben utilizar un vocabulario correcto y adecuado, prohibiéndose el uso de palabras reñidas con la moral o las buenas costumbres.

TÍTULO XXIII DEL USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS MEDIOS ELECTRÓNICOS O INFORMÁTICOS DE EL UNACEM CHILE S.A.

Artículo 230°: Política de Uso adecuado de los Equipos de Computador

- Establecer medidas que permitan asegurar que los equipos de cómputo sean utilizados con los propósitos que sirvan a los intereses de UNACEM Chile S.A. El uso inapropiado de estos recursos puede comprometer los sistemas, servicios y seguridad de la red de datos, la información y conocimiento propio de UNACEM Chile S.A., así como implicancias legales.
- Esta política se aplica a todos los trabajadores, contratistas, consultores, proveedores y personal que hace uso de los diferentes servicios y/o aplicaciones informáticas de UNACEM Chile S.A. para poder desempeñar sus labores. La política se aplica a todos los equipos de cómputo que sean propios de UNACEM Chile S.A., del usuario y/o arrendados por la empresa.
- *Equipo de cómputo.* Se considera equipo de cómputo todo aquel dispositivo o periférico que permita la visualización, el almacenamiento y/o procesamiento de información. Es decir, están considerados en este rubro todas las computadoras personales (incluyendo monitor, mouse y teclado), computadoras portátiles, celulares, smartphones, impresoras, escáner y otros periféricos que sean propios o alquilados por el UNACEM Chile S.A.

- Toda asignación o modificación en un equipo de cómputo deberá estar registrado en el Sistema de Administración de Recursos.
- El área de Recursos Humanos notificará al Departamento de Sistemas las bajas de personal, para la eliminación del usuario y la recepción del equipo de cómputo asignado.
- Los equipos de cómputo asignados sólo podrán ser utilizados por el personal que labora en UNACEM Chile S.A. para el desarrollo de sus funciones.
- El usuario es responsable de la información que almacena, crea y utiliza dentro de los discos duros de su equipo de cómputo asignado. El usuario será responsable por la pérdida de información que ocurra cuando haga una mala manipulación del equipo de cómputo.
- Los programas o paquetes de softwares utilizados en las actividades de UNACEM Chile S.A. serán suministrados, única y exclusivamente, por el Departamento de Sistemas, quien controla y resguarda las licencias originales de uso del software instalado en cada equipo.
- Queda prohibida la instalación de programas y/o aplicaciones cuyo propósito no esté relacionado con las actividades que desarrolla el UNACEM Chile S.A., así como instalar en las computadoras juegos o programas de cómputo que no cuenten con licencia autorizada por el Departamento de Sistemas.
- Toda instalación de softwares deberá ser solicitada al Departamento de Sistemas a través del *Requerimiento de Hardware y Software*, la cual será aprobada por la Gerencia del área respectiva.
- Queda prohibida cualquier copia de los programas, paquetes o sistemas instalados en los equipos, por personal ajeno al Departamento de Sistemas.
- Los equipos de cómputo deben contar con seguros de protección ante robos, incidentes o siniestros producidos.
- En el caso de los equipos celulares smartphones, el usuario debe mantener la seguridad de clave de dichos equipos. En caso de pérdida, debe notificar inmediatamente al departamento de sistemas para su bloqueo y eliminación de la información de los equipos y al proveedor de servicios móviles para el bloqueo de este.
- Todo usuario que, por motivos laborales, tenga que trasladar y trabajar fuera de las instalaciones de UNACEM Chile S.A. con su equipo portátil, se hará responsable del equipo y de la información que contiene.
- El Departamento de Sistemas realizará las configuraciones respectivas para mitigar, en lo posible, el acceso no autorizado de extraños a los equipos portátiles y evitar la pérdida o robo de información.
- Para las computadoras portátiles el acceso lógico debe estar permitido solamente para el usuario asignado a dicho equipo y a personal de soporte técnico para la realización de tareas de mantenimiento.

Artículo 231: Políticas de Claves:

- Las claves son un aspecto importante en la seguridad de los activos de información. Son la primera línea de protección para las cuentas asignadas a los usuarios. Una pobre elaboración de la clave personal puede resultar en un compromiso para toda la red corporativa de UNACEM Chile S.A. Como tal, todos los trabajadores (incluyendo contratistas y terceros con acceso a los sistemas), son responsables de tomar las medidas apropiadas, según lo descrito abajo, para seleccionar y para asegurar sus claves.
- El propósito de esta política es establecer un estándar para la creación de claves robustas, la protección de estas claves y la frecuencia con que deben ser cambiadas.
- El alcance de esta política incluye al personal que tenga o sea responsable de una cuenta en cualquier sistema que este alojado en cualquier facilidad tenga acceso a la red de la empresa o almacene información que no sea de conocimiento público.
- Toda clave de nivel de sistema (administrador del sistema Windows Server, administrador de equipos de comunicación, administrador de base de datos) debe ser modificada, por lo menos, cada 6 (seis) meses.
- Toda clave de nivel usuario (correo electrónico, aplicación web, equipo portátil o escritorio) debe ser modificada por lo menos cada 3 (tres) meses. En UNACEM Chile S.A. las cuentas de dominio están configuradas para su cambio cada 30 (treinta) días.

- Las claves no deben ser insertadas en mensajes de correo u otras formas electrónicas de comunicación.

Artículo 232: Política del uso del correo electrónico y herramientas de colaboración Office 365:

- Cuando un correo electrónico es enviado desde **la plataforma y/o dominio de la empresa**, el público -en general-, tiende a ver ese mensaje como una declaración corporativa.
- El propósito de este documento es asegurar que:
 - El uso del correo electrónico y herramienta de colaboración estén relacionado a propósitos del negocio.
 - Los recursos asignados al servicio de correo electrónico se utilicen con eficacia.
 - Los trabajadores conozcan las políticas de confidencialidad, privacidad y uso aceptable del servicio.
 - Los usuarios del servicio estén informados de los riesgos asociados del uso del correo electrónico, evitando cualquier daño a la imagen pública de UNACEM Chile S.A.
 - Conocer la filosofía respecto a su uso.
- Esta política establece las reglas del uso apropiado de cualquier correo electrónico enviado desde una dirección de correo de UNACEM Chile S.A. y se aplica a todo el personal y agentes que funcionan a nombre de UNACEM Chile S.A. que tengan una cuenta de correo asignada.
- El uso de la plataforma de correo electrónico y sus herramientas de colaboración son con fines exclusivamente laborales.
- Un Trabajador puede ser provisto de una dirección de correo electrónico a discreción de la Gerencia, para su desempeño de las actividades que realiza dentro de la organización.
- El acceso incluye transmitir, recibir y almacenar mensajes de correo electrónico.
- El sistema de correo electrónico de corporativo no debe ser utilizado para la creación o distribución de mensajes ofensivos que incluyan comentarios ofensivos sobre la raza, género, color, discapacidades físicas, edad, orientación sexual, pornografía, creencia y práctica religiosa, creencia política u origen nacional, etcétera.
- La foto de la cuenta de correo debe ser una foto personal actualizada (foto tamaño pasaporte o carnet a colores con fondo blanco en vestimenta sport elegante o sastre) del mismo usuario. No está permitido el uso de fotos grupales y/o familiares.
- Otros ejemplos de “uso inapropiado” incluyen lo siguiente: juegos, distribución de cadenas, intentos no autorizados para acceder a otras cuentas de correo electrónico, revelar o publicar cualquier información confidencial de propiedad de UNACEM Chile S.A., descargar cualquier programa o archivos sin tener la seguridad de contar con las medidas de protección contra virus configuradas, interferir de forma intencional contra la normal operación de UNACEM Chile S.A., participar en actividades que causen congestión de la red corporativa, o en la normal operación de las puertas de enlace de correo electrónico.
- El correo corporativo no debe ser utilizado para fines personales. El UNACEM Chile S.A. tiene la facultad de fiscalizar el tráfico de las cuentas de correo electrónico asignados con fines exclusivamente laborales.
- Las verificaciones serán realizadas al tráfico de la plataforma de correo. Si de las verificaciones se pudiera evidenciar anomalías en cuanto al tamaño de archivos adjuntos, remitentes, destinatarios y/o cualquier otro elemento que pudieran afectar el normal funcionamiento de la plataforma, la Gerencia General se reserva el derecho de iniciar las acciones de verificación de anomalías con participación del titular de la cuenta de correo.
- Los operadores del sistema, con autorización de la Gerencia, pueden supervisar la utilización del correo electrónico. Las comunicaciones serán examinadas basándose en una probable causa y no sobre monitoreos de rutina. Los eventos que pueden conducir a una supervisión son:
 - Extremada congestión relacionada a tráfico de correo, operación anormal de la puerta de enlace, mensajes de correo repetidos a servicios de correo público, proveedores o clientes, archivos adjuntos no usuales de gran tamaño que pueden afectar la operación de la puerta de enlace.
- Cualquier Trabajador encontrado por haber violado esta política puede ser sujeto a acción disciplinaria.

Artículo 233: Política de acceso y uso de internet:

- Esta política se aplica a todos los trabajadores, empleados, contratistas, consultores, personal temporal y voluntarios que hacen uso de Internet a través de los recursos computacionales y de redes corporativas y a los usuarios que, de algún modo, se conectan con el UNACEM Chile S.A. Se espera que todos los usuarios estén familiarizados con esta política y la cumplan en su totalidad.
- El acceso a Internet se proporciona a los trabajadores como herramienta de información. Al ser Internet una red abierta a la que cualquier persona puede tener acceso desde cualquier lugar del mundo, la utilización de esta tecnología debe obedecer a distintos lineamientos de UNACEM Chile S.A., con la finalidad de proteger la información confidencial de UNACEM Chile S.A.
- El uso de Internet está restringido para fines de negocio. La herramienta está disponible para todos con la finalidad de incrementar la agilidad en el acceso a la información.
- Toda conexión a la red de Internet es monitoreada con la finalidad de poder asegurar el buen uso de dicho servicio y la información de UNACEM Chile S.A.
- El acceso a Internet será de acuerdo con niveles de acceso, los cuales tendrán restricciones a ciertos servicios que serán configurados y dados a conocer por el Departamento de Sistemas.
- El acceso a páginas pornográficas, chistes, música, ocio, correos personales (hotmail, yahoo, gmail, etc.), se encuentra restringido.
- El Departamento de Sistemas podrá supervisar e identificar las páginas web más visitadas por los usuarios de UNACEM Chile S.A. y que puedan atentar en la productividad de la labor de los trabajadores, para proceder a bloquearlas.
- Cada vez que se realice una descarga de archivos de Internet hacia el disco de la computadora (*download*), el usuario deberá asegurarse, antes de abrir el archivo, que éste se encuentre libre de virus y que los derechos de autor sobre este material no sean violados.
- Cada vez que el usuario tenga problemas o dudas sobre el acceso a páginas web, deberá reportarlas al Departamento de Sistemas.
- Está prohibido el uso de programas o páginas de mensajería instantánea, chats y/o transferencia de archivos.
- No está permitido hacer el uso del Servicio de Internet de UNACEM Chile S.A. para propósitos personales.
- Cuando los usuarios de los computadores corporativos usan Internet y se dan cuenta de que se han conectado con sitios que tienen contenido censurable, como por ejemplo material violento, sexista, racista o sexualmente explícito o potencialmente ofensivo, deben desconectarse del sitio de inmediato.
- La posibilidad de conectarse con un sitio específico de la web no implica que se permita que los usuarios de los sistemas visiten ese sitio.
- El acceso a Internet está dedicado solamente para equipos de propiedad de UNACEM Chile S.A. o de empresas a las cuales se les brinde el servicio de conexión a Internet.
- Todo equipo de personal externo (proveedores, socios de negocios, auditores, etc.) de UNACEM Chile S.A. que necesite conectarse a Internet, deberá ser aprobado por la Gerencia y solicitado al Departamento de Sistemas para que personal de soporte técnico verifique que cumple con los estándares de seguridad y realice la configuración.

DEL CONSUMO DE TABACO NUEVA LEY N° 20.660

Artículo 234°: Esta Ley entró en vigor el 01 de Marzo de 2013, y regula el consumo de cigarrillos en espacios cerrados públicos y privados.

La nueva Ley del Tabaco establece, en el artículo 10 y 11, la prohibición de fumar en los lugares donde se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.

Artículo 235°: Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a) Al interior de los recintos o dependencias de los órganos del Estado. Sin embargo, en las oficinas individuales se podrá fumar sólo en el caso que cuenten con ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior.
- b) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.

- c) Establecimientos de salud, públicos y privados.
- d) Aeropuertos y terrapuertos.
- e) Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre.
- f) Gimnasios y recintos deportivos.
- g) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general;
- h) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.

En los lugares anteriormente enumerados podrán existir una o más salas especialmente habilitadas para fumar y señalizadas.

Artículo 236°: Queda prohibido fumar al interior de UNACEM Chile S.A. o sus oficinas, salvo que se cuente con una dependencia destinada y autorizada para tal efecto. Tal lugar deberá estar claramente aislado y contar con mecanismos que impida el paso del humo hacia el resto el recinto, ventilación hacia el aire libre o extracción del aire hacia el exterior, y a ellos no se permitirá la entrada de menores de 18 años.

Artículo 237°: Para todas las materias no contempladas en el presente Reglamento Interno, el UNACEM Chile S.A. y sus trabajadores quedarán afectos a lo dispuesto en el Código del Trabajo y sus normas complementarias.

La Autoridad Sanitaria e Inspectores Municipales fiscalizarán el cumplimiento de la ley y, en caso de constatar alguna infracción, la multa a cada Trabajador que sea sorprendido fumando en lugares no habilitados por el UNACEM Chile S.A. es de 2 UTM. El hecho se denunciará ante el Juez de Policía Local competente.

En relación con el UNACEM Chile S.A. se normará estrictamente por esta Ley y se sancionará según este Reglamento a las personas, trabajadores, y/o contratistas de esta Empresa que utilicen lugares no autorizados para zona de fumadores.

LEY N° 2951: LEY DE LA SILLA

Artículo 238°: De acuerdo con lo estipulado en el Código Del Trabajo, en su artículo 193, éste establece que *“en los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y además establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.”*

TÍTULO XXIV DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 239°: El presente Reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no cumplan en cualquiera de sus partes, en especial a las referidas a las normas de orden higiene y seguridad, pudiendo ser sancionados con la presentación de una carta de amonestación la cual contendrá: El nombre del trabajador a quien se amonesta, el motivo, la fecha, área de trabajo en la cual se desempeña y nombre de quien amonesta. Esta amonestación irá con copia a la inspección del trabajo.

Según sea la gravedad de la acción subestándar, se deberá dejar registro de ella:

IMPACTO ACCIÓN SUBESTÁNDAR	REGISTRO
Bajo	Reinstrucción.
Medio	Amonestación verbal con registro escrito.
Alto	Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
Extremo	Amonestación escrita de carácter grave, con copia a la Inspección del Trabajo.

Artículo 240º: El actual Reglamento contempla multas a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las multas consistirán en dinero, y serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores de la misma obra o faena, previo descuento de un 10% (diez por ciento) para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744. Esta multa no podrá exceder a la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse en la forma establecida en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Artículo 241º: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un Trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestas en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de UNACEM Chile S.A.

TÍTULO XXV DE LA OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Artículo 242º: El Trabajador debe guardar confidencialidad y no divulgar cualquier tipo de información recibida, en forma expresa o tácita, que el UNACEM Chile S.A. entregue o proporcione al Trabajador, en forma verbal o escrita, directa o indirectamente o a través de algunos de sus representantes, y que diga relación con sus proyectos, precios, productos, propuestas y, en general, cualquier tipo de información que se determine como confidencial, y que cuya divulgación pueda producirle perjuicios a el UNACEM Chile S.A. como a terceros.

Se entenderá como información confidencial toda información o transferencia de información, señalada, indicada o mencionada, en el siguiente listado, sin que la siguiente enunciación sea taxativa:

- a. Registros, planes, programas e información relativa a los negocios propios o actividades desarrolladas o a desarrollar por el UNACEM Chile S.A.
- b. Cualquier información de tipo comercial, contable o tributable, lista de precios de cualquiera de sus productos o de referencia, estructura comercial, cotizaciones o proyecciones de venta.
- c. Cualquier tipo de contratos que se celebre o comprometa a celebrar, sus condiciones, o estipulaciones, sean generales o especiales, transacciones o acuerdos, compromisos comerciales, los montos o volúmenes comprometidos en cada operación comercial, etc.
- d. Todo antecedente, informes, manuales, pronósticos, registros, evaluaciones, estudios, así también los análisis, compilaciones, proyectos y otros documentos preparados por el UNACEM Chile S.A., o por terceros que contengan o reflejen información considerada como confidencial.

- e. Toda información que le confiera una ventaja a el UNACEM Chile S.A., respecto de sus competidores, incluyendo -entre otras-, secretos de comercio, proyectos de mercado, productos, fórmulas, inventos, y actividades de investigación desarrolladas por los respectivos departamentos de UNACEM Chile S.A. o por terceros, sus especificaciones técnicas, listados, métodos, sistemas, aparatos o instrumentos, proceso, tecnología, etc.
- f. Toda información sobre su personal, sus estados financieros actuales o estimados, estadísticas en general, planes de promoción y/o ventas, precios, proyecciones, presupuestos, políticas económicas, correspondencias interna o externa, nombres o listas de clientes actuales o potenciales, sea de personas naturales o jurídicas, nombres o listas de ex clientes, proveedores, o de sus empresas filiales, contratos, licitaciones, concesiones, informes de costos financieros, pagos de impuestos, información contable.

Artículo 243º: El Trabajador deberá tener presente que la divulgación total o parcial de la información considerada como confidencial pudiere ser constitutiva de un hecho ilícito sancionado y tipificado en el Código Penal, por lo que el UNACEM Chile S.A. podrá ejercer todas las acciones legales que le confiere el ordenamiento jurídico.

LEY N° 19.628 SOBRE PROTECCIÓN DE LA VIDA PRIVADA

Artículo 244º: El tratamiento de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos por organismos públicos o por particulares se sujetará a las disposiciones de esta Ley, con excepción del que se efectúe en ejercicio de las libertades de emitir opinión y de informar, el que se regulará por la ley a que se refiere el artículo 19, N° 12, de la Constitución Política de la República.

Toda persona puede efectuar el tratamiento de datos personales, siempre que lo haga de manera concordante con esta Ley y para finalidades permitidas por el ordenamiento jurídico. En todo caso deberá respetar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los titulares de los datos y de las facultades que esta Ley les reconoce.

TÍTULO XXVI VIGENCIA

Artículo 245º: El presente Reglamento reemplaza y sustituye al anteriormente vigente en UNACEM Chile S.A.; y entrará a regir a partir del mes Septiembre de 2022 en la cual se deberá remitir una copia al Ministerio de Salud y otra a la Dirección del Trabajo, y haber puesto en conocimiento del personal de UNACEM Chile S.A. por intermedio de su publicación en lugares visibles de UNACEM Chile S.A., junto con su entrega a las organizaciones sindicales a que están afiliados.

A cada Trabajador se le entregará un ejemplar impreso del texto íntegro, para el debido conocimiento y aplicación de sus derechos y obligaciones. Los trabajadores estarán obligados a ceñirse estrictamente a sus disposiciones.

Asimismo, se entregará un ejemplar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de UNACEM Chile S.A. y a los Sindicatos de Trabajadores, si los hubiere.

Este Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento HSEQ, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o por el UNACEM Chile S.A.

Distribución:

1. Ministerio de Salud Región Metropolitana.
2. Dirección del Trabajo (Inspección del Trabajo jurisdiccional)
3. Organismo Administrador de la Ley N° 16.744
4. Trabajadores de UNACEM Chile S.A.
5. Empresa.

ENTREGA REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

En _____, a ____ de _____ de _____, Yo
_____, Cédula de Identidad
Nº _____ - _____, declaro haber recibido una copia del Reglamento Interno de
UNACEM Chile S.A.

..... Firma del Trabajador Firma Representante Empresa
..... Nombre del Trabajador Nombre Representante Empresa

(Copia trabajador)

ENTREGA REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

En _____, a ____ de _____ de _____, Yo
_____, Cédula de Identidad
Nº _____ - _____, declaro haber recibido una copia del Reglamento Interno de
UNACEM Chile S.A.

..... Firma del Trabajador Firma Representante Empresa
..... Nombre del Trabajador Nombre Representante Empresa

(copia empresa)