



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD



FEBRERO 2015



Rudecindo Ortega 01482, Temuco, Chile.
RUT.:96.637.810-7 Tel. 045-200000

www.bosquescautin.cl

INDICE

PREAMBULO	3
PRIMERA PARTE	
<u>Reglamento Interno de Orden</u>	
Título I	
Disposiciones Generales	5
Título II	
Requisitos de Ingreso - Contrato de Trabajo	6
Título III	
Jornada de Trabajo	7
Título IV	
Registro de Asistencia y Horas Extraordinarias.....	7
Título V	
Feriado Anual – Licencias – Permisos – Permiso Paternal.....	7
Título VI	
Remuneraciones	8
Título VII	
Sanciones y Multas.....	9
Título VIII	
Peticiones, Reclamos, Consultas y Sugerencias.....	9
Título IX	
Investigación y Sanción del Acoso Sexual	9
Título X	
Principio de Igualdad de Remuneraciones.....	12
Título XI	
Terminación Contrato de Trabajo.....	14

SEGUNDA PARTE
Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

Título XII	
Disposiciones Generales.....	16
Título XIII	
Obligaciones.....	17
Título XIV	
Prohibiciones.....	19
Título XV	
Procedimientos de Investigación Accidentes y Enfermedades Profesionales.....	21
Título XVI	
Entrenamiento Básico al Trabajadores	22
Título XVII	
Derecho a Saber.....	22
Título XVIII	
Normas de Seguridad	23
TITULO XIX	
Del Departamento de Prevención Control de Salud De los Comité Paritarios de Higiene y seguridad.....	23
Título XX	
Vigencia del Reglamento	27
ANEXOS.....	28
1.- LEY 20.001: Regula el Peso Máximo de Carga Humana.....	28
2.- LEY 20.105: Establece Materias Relativas a la Publicidad y Consumo del Tabaco.....	29
3.- LEY N° 20.096: Establece Mecanismos de Control Aplicables a las Sustancias Agotadoras de la Capa de Ozono.....	30

PREAMBULO

El propósito de éste Reglamento, es lograr un eficiente trabajo en armonía entre las partes, cuyos principales objetivos son:

- ✓ **Comunicar** de manera clara las obligaciones, responsabilidades y prohibiciones que todos los trabajadores y la empresa deben cumplir.
- ✓ **Comunicar** la importancia que tiene para Bosques Cautín, que los trabajadores desarrollen sus funciones, dentro de un marco de seguridad laboral y de protección a su salud.
- ✓ **Comunicar** los procedimientos que deben seguirse cuando se produzcan accidentes o se constaten actos o condiciones inseguras que afecten o puedan afectar a algún trabajador, al recurso patrimonial o al medio ambiente, lo que requiere de la participación consciente y activa de todos los trabajadores.
- ✓ **Lograr** una conciencia de seguridad, de modo de mantener un buen comportamiento del trabajador en el desempeño de sus actividades, evitando así que se generen acciones o condiciones inseguras.
- ✓ **Promover** el respeto entre Bosques Cautín y sus trabajadores y el de estos entre sí, así como de todo el personal de BC hacia la comunidad y medio ambiente en general. En este sentido, evitando prácticas discriminación arbitraria hacia personas, grupos, comunidades o pueblos.
- ✓ **Establecer** mecanismos disciplinarios en el caso que no se cumpla con lo dispuesto por este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo.
- ✓ **Trabajar** en equipo implica que cada trabajador se preocupa por su seguridad, la de sus compañeros y la de su entorno, forma en la que la empresa sustenta su éxito operacional.

Todo trabajador deberá **conocer y cumplir** fielmente las normas de orden, higiene y seguridad en el trabajo que contiene este Reglamento.

Póngase en conocimiento de todo el personal de Bosques Cautín S.A., el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

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 utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

Este Reglamento está destinado a poner todo trabajo en las condiciones de higiene y seguridad necesarias, lo que sólo podrá ser logrado con la **cooperación de todas las personas** que laboran en la empresa, por lo cual, se solicita su más amplia colaboración y apoyo a todas las actividades y disposiciones que él contiene.

LLAMADO A LA COLABORACION

Bosques Cautín S.A., llama a todos a sus trabajadores a cooperar en el cumplimiento de este Reglamento; participando y poniendo en práctica sus disposiciones.

Será responsabilidad, de ejecutivos y jefes, exigir que todas las actividades de Prevención y de Capacitación se cumplan y deberán velar por el permanente incentivo y participación de todo el personal de la empresa en el cumplimiento de las normas establecidas en este Reglamento.

PRIMERA PARTE
NORMAS DE ORDEN
TITULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1°

Definiciones, para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- **Jefe Inmediato:** Persona inmediata de mayor jerarquía, como Supervisor, Jefe de Faena, Jefe de Turno, Capataz.
- **Trabajador:** Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá remuneración.
- **Empresa Mandante ó Principal:** Es aquella persona natural ó jurídica que encarga a otra la realización o ejecución de un servicio u obra específica, pagando por ello un determinado precio.
- **Empresa Contratista:** Es la empresa que, sin subordinación ó dependencia laboral, presta un servicio ó ejecuta una obra que le ha sido encomendada por otra empresa desarrollando sus tareas en el establecimiento ó en las faenas del mandante.
- **Empresa Subcontratista:** Es aquella persona natural ó jurídica que presta los servicios de ejecución de parte de las obras o de los servicios con un contratista general y sólo ante él responderán del cumplimiento del contrato.
- **Riesgo Profesional:** Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional (Artículos Quinto y Séptimo de la Ley 16.744).
- **Equipos de Protección Personal:** El elemento o conjunto de elementos que permita al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
- **Accidente de Trabajo:** Todo evento no deseado que produzca daño a personas, equipos ó instalaciones.
- **Accidente de Trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la casa habitación del trabajador y el lugar de trabajo. Se considera no tan solo el viaje directo, sino también el tiempo transcurrido entre el accidente y la hora de entrada o salida.

- **Organismo Administrador del Seguro:** Asociación Chilena de Seguridad.
- **Normas de Seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento o del Organismo Administrador.

Artículo 2°

El presente reglamento se da por conocido por el total de los trabajadores, quienes deberán poseer un ejemplar proporcionado gratuitamente por la empresa.

TITULO II

Requisitos de Ingreso – Contrato de Trabajo

Requisitos de Ingreso a Bosques Cautín S.A.

Artículo 3°

Documentación:

- a) Currículum Vitae.
- b) Examen Psicológico, cuando se estime conveniente o si corresponde.
- c) Ficha de ingreso completa.
- d) Cédula de identidad (fotocopia)
- e) Certificados de cargas familiares, si procede.
- f) Resolución o declaración por retenciones judiciales, si las hubiere.
- g) Licencias de conducir (fotocopia) para conductores de vehículos como equipos o maquinaria pesada y su respectiva hoja de vida de conducción.

Artículo 4°

Si de las comprobaciones posteriores se determinará que hubiera presentado documentos falsos o adulterados, será causal inmediata de terminación de contrato de trabajo.

Artículo 5°

Toda vez que tengan variaciones los antecedentes personales, el trabajador deberá comunicarlo por escrito al jefe directo durante el mes en curso en que se produzcan.

Artículo 6°

Requisitos y Obligaciones del Trabajador

- a) Firma y recepción de copia de su contrato de trabajo.
- b) Firma y recepción de carta derecho a saber.
- c) Firma, recepción y acatamiento del Reglamento Interno de Bosques Cautín
- d) Firmar registro de asistencia y recepción de libro.
- e) Firma y recepción de los elementos de protección personal.
- f) Capacitación: FSC, Seguridad, Laboral y todas las que la empresa determine.

Contrato de Trabajo

Artículo 7°

Deberá ser firmado por ambas partes en tres ejemplares, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes, y la tercera copia se mantendrá en su lugar de trabajo.

Será responsabilidad del Jefe Inmediato hacer cumplir esta disposición.

TITULO III

Jornada de Trabajo

Artículo 8°

BOSQUES CAUTIN S.A., Horario Oficina

Lunes a Jueves 8:00 a 13:15 hrs. y de 14:30 a 18:30 hrs.

Viernes 8:00 a 13:15 hrs. y de 14:30 a 17:15 hrs.

Turnos Rotativos.

- Turno de Mañana : Lunes a Sábado de 08:00 hrs. A 16:00 hrs.
- Turno de Tarde : Lunes a Sábado de 16:00 hrs. A 00:00 hrs.
- Turno de Noche : Lunes a Sábado de 00:00 hrs. A 08:00 hrs.

TITULO IV

Registro de Asistencia y Horas Extraordinarias

Artículo 9°

El libro de asistencia debe contener:

- a) Las horas precisas de llegadas y salidas.
- b) La firma del trabajador junto con las horas de entrada y salida.
- c) Al término de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada dependiente y éste firmará el libro en señal de aceptación.

Artículo 10°

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior. No obstante, a falta de pacto escrito, se considerarán las disposiciones legales.

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

TITULO V

Feriado Anual – Licencias – Permisos- Permiso Paternal

Feriado Anual

Artículo 11°

El feriado legal se regirá por las normas legales vigentes.

Artículo 12°

Del total de días que tenga o hubiese tenido derecho el trabajador se descontarán los días que hubiese solicitado a cuenta del respectivo feriado.

Licencias

Artículo 13°

Por la enfermedad o accidente no del trabajo, el Trabajador deberá presentar el correspondiente formulario de Licencia, en la forma, plazo y condiciones que precisa la Ley. La empresa certificará su recepción y la complementará con los antecedentes correspondientes.

Artículo 14°

Bosques Cautín S.A. adoptará las medidas necesarias para controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores y respetará rigurosamente el reposo médico que el facultativo tratante determine, prohibiéndose realizar cualquier labor durante su vigencia, sea en el lugar de trabajo o en el domicilio del trabajador, a menos, que se trate de actividades recreativas no susceptibles de ser remuneradas y compatibles con el tratamiento indicado.

Artículo 15°

El trabajador con licencia médica está exceptuado de cualquier remuneración correspondiente al periodo que dure la licencia, esto corresponderá la institución de salud previsual respectiva.

Permisos

Artículo 16°

Todo permiso que se solicite bajo cualquier circunstancia, deberá ser por escrito con autorización del jefe superior inmediato. Previo al uso de su permiso el trabajador deberá preocuparse de gestionar lo necesario para que éste no afecte la continuidad de la función que realiza.

Todos los permisos deberán ser solicitados con la debida anticipación, con la salvedad del permiso que se pide ante situaciones imprevistas.

Permiso Paternal

Artículo 17°

"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 días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable."

TITULO VI **Remuneraciones**

Artículo 18°

Las remuneraciones se cancelaran en dinero en efectivo, pudiendo el trabajador solicitar por escrito si requiere el pago con cheque, vale vista o depósito en cuenta bancaria a su nombre.

Artículo 19°

Junto con el pago de la remuneración, Bosques Cautín S.A. entregará al trabajador un comprobante con la indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

TITULO VII

Sanciones y Multas

Artículo 20°

Las infracciones a las disposiciones de este reglamento serán sancionadas con la amonestación verbal, escrita y multa hasta el 25% de la remuneración diaria del trabajador. Las multas serán destinadas a los fines que indica el artículo 153 de la Ley 18.620.

El Jefe directo del trabajador infractor comunicará la sanción a la Administración para que aplique la multa y/o comunique la medida adoptada a la Inspección del Trabajo, cuando corresponda.

TITULO VIII

Peticiones, Reclamos, Consultas y Sugerencias

Artículo 21°

Toda petición, reclamo, consulta y sugerencia individual que desee formular un trabajador por asuntos relacionados con sus derechos, obligaciones, deberes, prohibiciones, y otras materias que lo ameriten, deberá ser presentado a los siguientes cargos ejecutivos, dependiendo de la unidad del funcionario:

- Gerencia General
- Gerencia Forestal
- Gerencia Administración y Finanzas
- Gerencia Comercial
- Gerencia Abastecimiento

TITULO IX

Investigación y Sanción del Acoso Sexual

Artículo 22°

Bosques Cautín S.A. garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que sus trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El Acoso Sexual Ley 2005; es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa.

Bosques Cautin S.A., promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores.

PROCEDIMIENTO INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

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

Todo trabajador/a de la empresa que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este reglamento, tiene derecho a denunciarlos, por escrito, a la gerencia y/o administración superior de la empresa, y/o a la Inspección del Trabajo competente.

A modo de ejemplo, se presentan niveles para categorizar las conductas de acoso sexual en el trabajo:

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, sujetar o acorralar.

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

Toda denuncia realizada en los términos señalados anteriormente, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias.

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

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

Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en

forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

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

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

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.

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.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán irán desde, entre otras las que podrían ser: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria del trabajador acosador, conforme a lo dispuesto en el artículo 20° de este Reglamento Interno, relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa 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.

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 la empresa a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal, a las partes a más tardar el día 23 contados desde el inicio de la investigación.

Los involucrados podrán hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 25 de iniciada la investigación, mediante nota dirigida a la instancia investigadora, quien apreciará los nuevos antecedentes y emitirá un nuevo informe. Con este informe se dará por concluida la investigación por acoso sexual y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será

remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

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

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.

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

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.

TITULO X

Principio de Igualdad de Remuneraciones

Artículo 23°

PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR INFRACCION AL ARTICULO 62 BIS.

El artículo 62 bis del Código del Trabajo señala:

“el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones idoneidad, responsabilidad o productividad”

Por otro lado y de acuerdo al artículo 154 número 13 del Código del Trabajo, es obligación del empleador introducir en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, un procedimiento de reclamo por infracción al artículo 62 bis.

En este sentido, todo trabajador de la empresa que considere que se ha incumplido el principio de igualdad de remuneraciones entre géneros,

tiene el derecho a denunciar a la gerencia y/o administración superior de la empresa.

El reclamo hecho por el trabajador debe constar por escrito, señalar los nombres, apellidos y R.U.T., cargo que ocupa en la empresa y su dependencia jerárquica y adjuntar las pruebas o datos en que se basa la denuncia.

Recibida la denuncia, la gerencia nombrará de inmediato al Gerente de Administración y Finanzas para que investigue y analice la situación; quién en un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, deberá notificar al trabajador en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por incumplimiento principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, y fijará de inmediato las fechas para oír los argumentos del trabajador, para que este puedan aportar las pruebas que sustenten su reclamación.

Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por el trabajador, los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará al trabajador que será oída su reclamación.

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 incumplimiento principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

El informe contendrá la identificación de la parte involucrada, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas que se proponen para el caso.

El informe debidamente fundado, con las conclusiones a que llegó el investigador, incluidas las medidas, deberá ser entregado a la gerencia de la empresa a más tardar el día 20 contados desde el inicio de la investigación, y notificada, en forma personal al trabajador a más tardar el día 23 contados desde el inicio de la investigación.

El trabajador podrá hacer observaciones y acompañar nuevos antecedentes a más tardar al día 25 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 incumplimiento principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y su fecha de emisión no podrá exceder el día 30, contado desde el inicio de la investigación, el cual será remitido a la Inspección del Trabajo a más tardar el día hábil siguiente de confeccionado el informe.

Finalmente es requisito para el trabajador, de acuerdo a lo señalado en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, que antes de recurrir a los tribunales de justicia, a través del procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, haber interpuesto y estar concluido el procedimiento de reclamación previsto en este artículo del reglamento interno.

TITULO XI

Terminación Contrato de Trabajo

Artículo 24°

El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador dando aviso a la empresa con 30 días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de Gerentes o personas que tengan un Título profesional o técnico otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocido por este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5. Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.
6. Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

El Contrato de Trabajo terminara sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga termino invocando una o más de las siguientes causales:

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b. Conductas de acoso sexual;
 - c. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d. Injurias proferidas por el trabajador al empleador,
 - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
3. No Concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o maquinaria cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a. La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner termino al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, 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 necesarias la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del trabajo.

La empresa al término del contrato de trabajo entregara un certificado de trabajo con fecha de ingreso, retiro y labor realizada, a solicitud del trabajador.

Corresponde a la empresa dar el aviso del cese del servicio a las instituciones previsionales.

El trabajador sujeto a fuero laboral, la empresa no podrá poner término al contrato sino con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los N° 4 y 5 del Art. 1 y 2 de la Ley.

Todo lo concerniente a la duración y término de los contratos de trabajo que no estén contemplados en el presente reglamento estará sujeto a lo que establece El código del Trabajo.

SEGUNDA PARTE

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO XII

Disposiciones Generales

El accidente del trabajo definido según las normas de seguridad como **“Todo hecho imprevisto que interfiere en el proceso normal del trabajo”**, refleja dos hechos importantes:

- 1) Que el accidente se produce por un acontecimiento IMPREVISTO o sea, por un hecho que el hombre no previó, pudiendo hacerlo.
- 2) Que el accidente aparece como un hecho instantáneo, repentino, pero que obedece a un proceso o sucesión de hechos que el hombre no planificó o no controló y que da origen a consecuencias insospechadas para el trabajador, su familia y los medios de trabajo.

De lo anterior se deduce que **el accidente del trabajo se puede prevenir** y que por las consecuencias que este provoca y por su carácter negativo se hace imperativo poner en práctica métodos preventivos para evitar la existencia de este peligro. Para evitar este mal, es necesario sumar los esfuerzos de la empresa y de los trabajadores.

Es necesario, además, como toda actividad, reglamentarla para dejar establecida la responsabilidad que le corresponde tanto a la empresa como a los trabajadores.

Se invita a todo el personal a observar estas normas y su reglamentación, establecidas para su propio beneficio y bienestar, como una manera eficaz de evitar desgracias y trastornos en el trabajo.

Artículo 25°

El trabajador queda sujeto a las disposiciones de la Ley 16.744 y de sus Decretos complementarios vigentes que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento y a las normas o instrucciones

emanadas del Organismo Administrador, de los Servicios de Salud, de la Dirección del Trabajo.

TITULO XIII

Obligaciones

Artículo 26°

Entre otras cosas, el trabajador y la empresa estarán sujetos a las siguientes obligaciones:

1. Tomar cabal conocimiento de este reglamento y llevar a práctica las normas contenidas en él.
2. Conocer y cumplir con todas las disposiciones legales vigentes.
3. Respetar la jerarquía y practicar la disciplina en el trabajo.
4. Puntualidad.
5. Mantener una buena presencia y aspecto, aseado.
6. Preocuparse que su área de trabajo se mantenga limpio, ordenado y despejado de obstáculos con el fin de evitar accidentes a si mismo o a cualquier persona que transite a su alrededor.
7. Preocuparse y cooperar con el mantenimiento y buen estado de funcionamiento y uso de maquinaria, herramientas e instalaciones.
8. Acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones, o medidas de higiene y seguridad.
9. Todo encargado de vehículo, será el responsable que este cuente con un extintor, botiquín de primeros auxilios y documentación de conducir y de identidad al día. Además se obliga a mantener el vehículo en perfecto mantenimiento y limpieza.
10. Todo accidente del trabajo, deberá comunicarse al Jefe directo inmediatamente y a la Central de Operaciones.
11. Cumplir el estándar de Certificación FSC, adoptando todas las políticas, normas, procedimientos, métodos de trabajo seguro, compromisos voluntarios, legislación vigente, etc., que ella considere necesarios para su buena gestión.
12. Usar durante las horas de trabajo el equipamiento de seguridad que les sea entregado, de acuerdo a las necesidades de la labor encomendada.

13. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la empresa está obligada a proteger a todo su personal de los riesgos del trabajo, entregándole al trabajador cuya labor lo requiera, sin costo alguno, y bajo su responsabilidad los elementos de protección personal del caso.
14. De conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 20.096, quedan obligados al uso de los elementos protectores contra la radiación ultravioleta que entregará el empleador, a todos los trabajadores que puedan encontrarse expuestos a dicho riesgo.
15. El trabajador deberá informar a su Jefe inmediato acerca de las anomalías que detecte o de cualquier elemento defectuoso que note en su trabajo, previniendo las situaciones peligrosas.
16. 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.
17. El trabajador que padezca alguna enfermedad o que note que se siente mal, afectando su capacidad y por ende su seguridad en el trabajo deberá avisar a su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiere.
18. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todos los trabajadores, quienes deberán cumplir con sus instrucciones. Estos avisos, deberán ser protegidos por todos los trabajadores quienes deberán impedir su destrucción, debiendo avisar a la autoridad competente de su falta con el fin de reponerlos.
19. El trabajador debe conocer exactamente la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades, como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.
20. Todo trabajador que observe un amago, inicio o peligro de incendio, deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la empresa para estos casos.
21. Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.
22. Los trabajadores que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa, deberán colaborar en las actividades de planificación, logística y servicio, para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden. En todo caso, los trabajadores deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa, a evacuar con calma el lugar del siniestro.
23. Normas de higiene en los baños, de urbanidad y de presentación personal (pelo corto, bien afeitado, bien vestido).

24. Será obligación del trabajador que rote por diferentes predios o faenas de Bosques Cautin S.A. mantener en su lugar de trabajo copia de toda la documentación referente a: contrato de trabajo, anexos de contrato, comprobante de pago de remuneraciones (últimos 6 meses), entrega de implementos de protección personal, capacitaciones, derecho a saber, constancia y acatamiento del reglamento interno de orden higiene y seguridad, libro de asistencia, además de aquellos documentos propios de su labor.

TITULO XIV

Prohibiciones

Artículo 27°

Se prohíbe a los trabajadores:

1. Ocuparse de labores ajenas a su trabajo durante la jornada diaria.
2. Permanecer en la empresa sin autorización de un superior jerárquico.
3. Prestar servicios a otras empresas del rubro al cual pertenece.
4. Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, prohibiéndose terminantemente entrar bebidas alcohólicas al establecimiento o faenas, beberla o darla a beber a terceros.
5. Queda estrictamente prohibido fumar en el puesto o lugar de trabajo, encender fuego, cazar y pescar en el interior de los predios de Bosques Cautín S.A. o donde estas actividades sean prohibidas.
6. Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
7. Ejecutar trabajos o acciones para los cuales no está autorizado y/o capacitado.
8. Adulterar el libro de asistencia en uso de la empresa.
9. Reñir con sus compañeros o Jefes.
10. Cometer desordenes y distraer a los trabajadores.
11. Revelar o pasar antecedentes técnicos de producción y/o comercialización a otras empresas del rubro.
12. Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.
13. Activar u operar maquinaria alguna, sin haber sido autorizado.
14. Penetrar a todo recinto de trabajo, especialmente aquellos definidos como peligrosos, a quienes no estén debidamente autorizados para hacerlo.

15. Permitir que personas no capacitadas traten de remover de los ojos de algún accidentado o de sus heridas cuerpos extraños.
16. Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo y de su seguridad o acerca de accidentes ocurridos.
17. Romper, rayar, retirar avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos acerca de la seguridad e higiene industrial.
18. Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin las ropas de trabajo que la empresa proporciona.
19. Usar con fines inadecuados los elementos de seguridad.
20. Hacer inoperante los resguardos o dispositivos de protección.
21. Apropiarse o usar elementos de protección personal perteneciente a la empresa o asignado a algún otro compañero de trabajo.
22. Manipular manualmente cargas superiores a los 50 kg. sin ayuda mecánica. Ley 20.001, Regula el Peso Máximo de Carga Humana.
23. 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.
24. Queda estrictamente prohibido fumar en el interior de oficinas o lugares públicos sean cerrados o abiertos de propiedad de Bosques Cautín S.A.
25. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una **“conducta de acoso sexual”**.
26. Cometer en cualquiera de sus formas, actos de connotación racista o que sean discriminatorios para cualquier persona, pertenezca o no a la empresa, basados en razones de ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia o raza, su origen nacional, su sexo u orientación sexual.
27. Prohibiciones en materia de seguridad.
 - Desobedecer las normas de seguridad en el trabajo.
 - Conducir u operar, indebidamente cualquier medio de transporte como camiones, camionetas, buses, furgones, motocicletas, equipos o maquinaria pesada u otros que atente a la seguridad del conducto

u operador, trabajadores o terceros en calles, caminos, carretera o predios.

- Usar equipos contra incendios, si no es precisamente para la extinción de un fuego.
- Realizar un trabajo riesgoso sin planificación previa.
- Sobrestimar su capacidad física.
- Manejar material en forma incorrecta.
- Adoptar o cometer actitudes temerarias.
- Remplazar a otro compañero en trabajos especializados ni conducir vehículos que no sean exclusivamente aquellos para los cuales esta capacitado y/o autorizado.
- Portar cualquier tipo de armas en el recinto de la empresa.
- Entorpecer vías de evacuación, accesos a extintores o cualquier otro elemento de combate de incendio.
- Acumular basuras, papeles, etc., en los rincones, puestos de trabajo, ya que estos aumentan la carga de fuego ante un eventual incendio

Artículo 28°

Las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este reglamento, deben entenderse incorporadas a los contratos de trabajo individuales de todos los trabajadores.

Además se considerara negligencia inexcusable el no cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de este reglamento.

El comité paritario de la empresa, en uso de sus facultades, podrá también calificar como acto de negligencia inexcusable, cualquier otro hecho que constituya una infracción a las normas de la empresa.

TITULO XV

Procedimientos de Investigación Accidentes y Enfermedades Profesionales

Artículo 29°

Denuncia de accidente

La denuncia de un accidente del trabajo deberá hacerla al respectivo jefe inmediato y a la central de operaciones directamente. La Central avisará y coordinará con el experto en prevención de la empresa y con el delegado del comité paritario

Artículo 30°

Atención de accidentados

Según la gravedad del accidente, se hará cargo de los hechos el Jefe de faena o el capataz. La persona accidentada será llevada de inmediato al Centro Asistencial Médico más próximo para su atención primaria, en el vehículo disponible más apropiado, si su estado así lo requiere y permite.

Artículo 31°

Denuncia a organismos administradores

La Administración será la responsable de realizar la denuncia de accidente dentro de las 24 horas siguientes de acontecido el hecho, al Organismo Administrador.

Artículo 32°

Investigación de los accidentes

La investigación de los accidentes estará a cargo del experto en prevención de la empresa en conjunto con el delegado del comité paritario y tiene como propósito descubrir condiciones y prácticas inseguras de trabajo, con el objeto de evitar que ocurran nuevos accidentes por la misma causa. Cabe destacar que la empresa otorgará al comité paritario las facilidades necesarias para que este cumpla su cometido tal como estipulan el Decreto Supremo N° 54 de 1969 y el Decreto Supremo N° 40 del mismo año.

Todos los accidentes se investigan. Los antecedentes de esta investigación deberán ser informados por escrito a la Gerencia, dentro de un plazo máximo de seis días hábiles. En este informe se deberá entregar el análisis del caso y recomendar las medidas que el resultado de la investigación aconseje.

TITULO XVI

Entrenamiento Básico al Trabajador

Artículo 33°

Todo trabajador deberá recibir instrucciones básicas de seguridad y un entrenamiento previo en las tareas que le tocará desempeñar. Estas serán impartidas por su Jefe Inmediato y/o experto en prevención de la empresa. Las instrucciones básicas de seguridad comprenderán fundamentalmente los siguientes aspectos:

- a) Interés que tiene Bosques Cautín S.A. en evitar todo tipo de accidentes.
- b) Información general de la empresa., conocimiento detallado de la sección donde se desempeñará, conocimiento de la faena y de las personas con quienes se debe relacionar.
- c) Importancia de los resguardos destinados a prevenir accidentes, instalados en maquinarias o equipos.
- d) El deber que tiene todo trabajador de informar a sus superiores de las condiciones inseguras que encuentre en su trabajo.
- e) Uso y mantenimiento de los elementos de seguridad que hayan sido entregado para su protección personal.
- f) Cumplimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- g) Significado de los accidentes para el trabajador y su familia.

TITULO XVII

Derecho a Saber

Artículo 34°

Bosques Cautín S.A. informará 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 de acuerdo a lo siguiente:

Se informara de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en su producción o en su trabajo.

Obligación de informar los riesgos debe ser informada al momento de ingresar a la empresa y se realizará a través del Comité Paritario o del Departamento de Prevención de Riesgos.

Bosques Cautin S.A. deberá mantener los equipos y dispositivos necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en lugares de trabajo.

El no cumplimiento de los procedimientos y métodos de trabajo puede originar lesiones que afecten a los tejidos duros y/o blandos del organismo, que como consecuencia de la lesión puede producir incapacidad temporal, parcial o total e incluso la muerte.

TITULO XVIII

Normas de Seguridad

Cuatro de cada cinco accidentes ocurren por **actuación insegura del trabajador**. Damos sólo algunos ejemplos: distracción, imprudencia, falta de interés por el trabajo, malos hábitos de trabajo, desconocimiento, cansancio, estados post-etílicos, bromas en el trabajo, etc.

Principios generales para evitar accidentes:

1. Interesarse en aprender a hacer bien el trabajo. 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 la faena.
5. Respetar a los compañeros para ser respetado.
6. No hacer bromas pues pueden ser peligrosas.
7. No tener exceso de confianza.

Artículo 35°

Se deberán considerar anexadas a este reglamento todas las cartillas de instructivos de derecho a saber que se emitan para cada cargo o labor de Bosques Cautin S.A.

1. Personal de Oficina
2. Despachadores
3. Guardabosque
4. Brigadistas
5. Supervisor de Faena - Conductores

TITULO XIX

Del Departamento de Prevención De Riesgos.

Artículo 36°.-

Toda empresa, con más de 100 trabajadores contará con un departamento de prevención de riesgos profesionales, dirigido por un experto en la materia. El tiempo de dedicación, de este profesional dependerá del número de trabajadores, como de la magnitud de los riesgos que esta represente.

El Departamento de Prevención de Riesgos realizará las siguientes acciones mínimas:

- Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- Control del riesgo en el ambiente o medios de trabajo.
- Acciones educativas de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- Asesoramiento técnico al comité paritario, supervisores y líneas de administración.
- Indicar a los trabajadores, los riesgos inherentes a su actividad, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo.

Control de salud

Artículo 37°.-

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 vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otras.

Cuando a juicio de la empresa 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.

De Los Comité Paritario de Higiene y Seguridad

Artículo 38°.-

Comité paritario de higiene y seguridad. En toda empresa o faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se deben organizar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por 3 representantes patronales y 3 representantes de los trabajadores, los cuales tendrá el carácter de titulares. Demás de considerar por ambas partes 3 representantes en calidad de suplentes.

El Comité Paritario es creado para que se analicen los riesgos de accidentes y enfermedades que tenga su origen en los lugares de trabajo, y que adopten acuerdos, que razonablemente constituyan a su eliminación o control.

La elección de los miembros integrantes del comité paritario, se efectuará en la forma que lo estable la ley el Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los representantes patronales del Comité Paritario serán designados por la entidad empleadora, debiendo ser personas vinculadas a la actividad técnica que se desarrolle en la empresa, faena, sucursal o agencia.

Los representantes del Comité Paritario de los trabajadores se elegirán mediante votación secreta y directa. De la elección se levantara un acta en triplicado en la que se dejará constancia del total de votantes, del total de representantes para elegir, de los nombres en orden decreciente, de las personas que obtuvieron votos de la nomina de los elegidos. El acta será firmada por quien haya presidido la elección y por las personas elegidas que deseen hacerlo.

Una copia del acta se enviara a la inspección del trabajo, otra a la empresa, y la tercera se archivara en el Comité Paritario correspondiente.

El voto será escrito y secreto, en este se anotarán los nombres que se postulan, considerando un número para cubrir tanto a los miembros titulares, como los suplentes.

Para ser elegido miembro representante de los trabajadores, se requiere:

Tener más de 18 años.

Encontrarse actualmente trabajando en la empresa

Tener una antigüedad de 1 año como mínimo.

Saber leer y escribir.

Acreditar haber asistido a curso de orientación de Prevención de Riesgos Profesionales.

Como ministro de fe de la elección de los trabajadores, se solicitará la presencia del representante de la mutualidad correspondiente, del comité saliente, o el experto en prevención de riesgos de la empresa.

Corresponderá al Inspector del trabajo respectivo decidir, en caso de duda si se debe constituir Comité Paritario en la empresa, agencia o sucursal.

Funciones del Comité Paritario; El Comité designara un presidente y secretario.

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

Cesaran en sus cargos los miembros de los comités que dejen de prestar servicios en la empresa o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causas justificadas.

Los miembros suplentes entraran a reemplazar a los designados en estos cargos, en el caso de ausencia de estos, por cualquier causa o por vacancia del mismo.

Funciones de los integrantes:

A.- Presidente:

- 1.- Dispondrá del lugar y horario de las reuniones.
- 2.- Preparará la tabla o secuencia de los temas a tratar.
- 3.- Dirigirá la reunión.
- 4.- Revisará y firmará las actas aprobadas por los integrantes.

B.- Secretario:

- 1.- Citará por escrito a reunión a los integrantes del Comité.
- 2.- Tomará acta de los temas tratados.
- 3.- Distribuirá las cartas de reuniones a los integrantes del Comité.
- 4.- Dará lectura de documentos recibidos y enviados por el Comité Paritario.

Son funciones del Comité Paritario:

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se puedan obtener de los organismos administradores.
- c) Organizar reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
- d) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, de las medidas de Prevención, Higiene y Seguridad
- e) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en las faenas, para esto indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Jerarquización de los problemas detectados de acuerdo con su importancia o magnitud.

- g) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello con la referencia de la cuantía de las inversiones y la capacidad económica de la empresa.
- h) Controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.
- i) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa. Para esto debe llevar un registro con: Nombre del accidentado, fecha del accidente, fecha de alta, cómputo del tiempo perdido expresado en horas o días e indicadores de frecuencia y gravedad.
- j) El Comité decide si el accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- k) Indicar la adopción de todas las medidas de Higiene y Seguridad que sirvan para la Prevención de Riesgos Profesionales.
- l) Promover la realización de cursos de adiestramiento destinado a la capacitación profesional de los trabajadores en organismos públicos o privados.

TITULO XX

Vigencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 39°

BOSQUES CAUTIN S.A., entiende conocido y competente para todos los trabajadores de la Empresa el presente Reglamento y se declara en vigencia a contar del mes **07 de Febrero de 2007**.

El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente por períodos iguales, si no hay observaciones por parte de los trabajadores o de la empresa.

Artículo 40°

Una copia del Reglamento deberá remitirse al Servicio de Salud, Departamento del Ambiente y otra a la Dirección del Trabajo, dentro los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

MODIFICACIONES

Este reglamento se modifica con fecha abril de 2007 de acuerdo a lo solicitado por la Dirección del Trabajo: “Se incorpora procedimiento investigación y sanción del acoso sexual” (Pag.9-11)

Se modifica con fecha 17 abril 2008 de acuerdo a solicitud de actualización del Servicio de Salud: “Se incorpora prohibición de no fumar en el interior de la oficina, salvo en lugares expresamente autorizados” (Pag.16).

Se realizan modificaciones al reglamento interno con fecha 22 abril de 2008, la empresa incorpora artículo 24 número 24 “obligaciones del

trabajador en terreno”, además en artículo 25 número 24 “prohibiciones en materia de seguridad” y en el artículo 26, se agregan párrafos 2 y 3.

Este Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad se modifica a partir de 19 de Diciembre del 2009 de acuerdo a las nuevas disposiciones legales. Art. 21 “Peticiónes, Reclamos, Consultas y Sugerencias” y Art. 23 “Principio de Igualdad de Remuneraciones”

ANEXOS

1.- LEY 20.001: REGULA EL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA

DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL

Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas.

Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria, respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.

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

Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.

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

2.- LEY 20.105: "ESTABLECE MATERIAS RELATIVAS A LA PUBLICIDAD Y CONSUMO DEL TABACO".

- a) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, incluyendo sus patios y espacios al aire libre interiores:
1. Establecimientos de educación prebásica, básica y media;
 2. Recintos donde se expendan combustibles;
 3. Aquellos en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentoso alimentos;
 4. Medios de transporte de uso público o colectivo;
 5. Ascensores.
- b) Se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:
1. 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;
 2. Establecimientos de educación superior, públicos y privados;
 3. Establecimientos de salud, públicos y privados;
 4. Aeropuertos y terrapuertos;
 5. Teatros, cines, lugares en que se presenten espectáculos culturales y musicales, salvo que sean al aire libre;
 6. Gimnasios y recintos deportivos;
 7. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general; 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, con excepción de los casos que señala la letra c).

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente, iguales reglas se aplicarán tratándose de empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de, higiene y seguridad, en conformidad a las normas del Código del Trabajo.

En los lugares de trabajo de propiedad de particulares no comprendidos en el artículo 10 y en los incisos precedentes, la existencia de prohibición de fumar o la determinación de sitios y condiciones en que ello se autorizará serán acordadas por los respectivos propietarios o administradores, oyendo el parecer de los empleados.

Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos hechos con tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.

3.- LEY N° 20.096: "ESTABLECE MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LAS SUSTANCIAS AGOTADORAS DE LA CAPA DE OZONO"

Control del Riesgo de exposición a Radiaciones U.V.

Utilizar camisas o camisetas con cuello de solapa abotonable y manga larga, casco o sombrero de ala ancha y guantes. En verano se usara ropa de colores claros para reflejar el calor y telas delgadas.

Se debe considerar el uso de lentes con protección UV, disponibles en el mercado.

Para evitar quemaduras en la cara u otras zonas de la piel que inevitablemente deban ser expuestas a los rayos solares, se usaran cremas del tipo pantalla solar o bloqueador solar, lo cual depende del tipo de piel (sensible, clara, oscura, etc.).

Las indicaciones generales son el uso de pantalla solar o de bloqueador solar de amplio espectro de las radiaciones UVA y UVB (factor sobre 30) que no sea arrastrable por el sudor. En lo posible que sea una crema ligera, no grasosa, para evitar que se adhiera la arena, el pasto, el polvo o la tierra. Para mayores detalles se te sugiere consultar a un Médico Dermatólogo.

Efectos de la exposición a rayos UV –UVB:

Agudos	Crónicos
<ul style="list-style-type: none"> - Quemaduras de piel (eritema) - Fotoalergias - Inflamación dolorosa de la córnea (queratitis). 	<ul style="list-style-type: none"> - Envejecimiento de la piel - Agravamiento de enfermedades preexistentes en la piel - Aumento de infecciones - Incremento de riesgos para Contraer cataratas y cáncer de piel.

NIVELES DE REISGOS RADIACION SOLAR

NIVEL	HORA	DETALLE
BAJO	06:00 AM 07:00-09:00 AM	Sale el sol. No hay riesgo para la piel. El sol es inofensivo.
MEDIO	10:00 AM	Aplicar protector solar 30 minutos antes de exponerse al sol.
ALTO	11:00 AM-16:00 PM	Periodo más dañino. Evite exponerse al sol. Aplicar protector solar a lo menos dos veces durante este periodo. Usar polera o camisa con manga larga y casco.
MEDIO	17:00 PM 18:00 PM	Sol aún dañino para la piel. Aplicar nuevamente protector solar.
BAJO	19:00.20:00PM 21:00 PM	El sol no presenta gran riesgo para la piel. Puesta de sol, sin riesgo para la piel

DISTRIBUCIÓN:

Autoridad Sanitaria, Dirección del Trabajo, Trabajadores de la Empresa, Mutualidad