



INSTITUTO NACIONAL DE HIDRAULICA CHILE

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA



Índice

1	PREÁMBULO
1	DISPOSICIONES GENERALES
3	OBLIGACIONES
5	PROHIBICIONES
7	SANCIONES
7	RECLAMOS
7	VIGENCIA
	A N E X O S
8	Anexo 1 : Procedimientos de Reclamos
17	Anexo 2: Legislación Aplicable
22	Anexo 3: Procedimientos Internos
30	Anexo 4: Riesgos Laborales
33	Anexo 5: Política de Prevención de Riesgos Laborales del INH
36	Anexo 6: Definiciones

PREÁMBULO:

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad del Instituto Nacional de Hidráulica, INH, tiene por objeto cumplir lo dispuesto en el Art. 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, estableciendo las normas que todo trabajador/a debe conocer y cumplir para evitar accidentes, estimando que éstas constituyen consideraciones específicas de ayuda al planeamiento, desarrollo y método de trabajo, tendientes a precaver dichas contingencias sociales.

El Art. 67 de la Ley N° 16.744 dispone: “Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores/as a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores/as 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 Título III del Libro I del Código del Trabajo”.(Ver anexo N°2 letra G)”.

La prevención contra los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales requiere de la colaboración y de una acción mancomunada de jefes y subalternos, para alcanzar los objetivos principales que radican en controlar las causas que provocan accidentes y enfermedades profesionales en pos de la protección de la vida y salud de los trabajadores/as del INH y de equipos, maquinarias e instalaciones de la institución. La seguridad en los lugares de trabajo y las acciones para prevenir los accidentes se verán decididamente favorecidas con la colaboración activa de los trabajadores/as, manifestando sus opiniones, ideas y sugerencias sobre los programas de prevención de riesgos, de salud ocupacional, normas y condiciones de trabajo, a través del Comité Paritario que los representa.

La actuación del Instituto Nacional de Hidráulica, en las aplicaciones de la Ley N° 16.744, deberá ajustarse a la jurisprudencia que emane, tanto de la Superintendencia de Seguridad Social como la de Contraloría General de la República, dentro de los límites de la respectiva competencia de cada uno de estos organismos, señalados en el oficio N° 004393 de fecha 10 de febrero de 1997 del organismo Contralor en referencia.

I.- DISPOSICIONES GENERALES:

Art. 1: Conforme a su calidad jurídica, los trabajadores/as del Instituto Nacional de Hidráulica deben dar pleno cumplimiento a las normas de orden contenidas en la Ley N° 18.834, DFL (Hacienda) N° 29 del 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, las que se entienden conocidas por todos. (Ver anexo N° 2, letra A).

Art. 2: El presente Reglamento contiene las disposiciones mínimas de carácter general para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y entregado en forma gratuita, bajo recibo, a cada uno de los trabajadores/as del INH y se presume conocido por todos y su contravención es de su exclusiva responsabilidad.

Forman parte integral del presente Reglamento los anexos N°1, N°2, N°3, N°4, N°5 y N°6.

Art. 3: Es de responsabilidad de todo trabajador/a que desempeñe una jefatura, cualquiera sea su nivel de mando, cumplir y hacer cumplir las normas de Prevención de Riesgos contenidas en el presente Reglamento. Toda contravención a dicho Reglamento acreditado en un debido proceso administrativo le causará a su infractor la aplicación de las sanciones legales pertinentes, salvo prueba en contrario, debidamente acreditada mediante la investigación respectiva.

Art. 4: El INH deberá mantener un inventario de tareas cuya ejecución tenga un mayor potencial de riesgo de accidente y enfermedades profesionales, a través de los cuales se confeccionarán los respectivos procedimientos de trabajo, los cuales deberán ser confeccionados por cada Jefe de Unidad con el VºBº del Comité Paritario siendo sujetos a revisión bianual o cuando las condiciones del riesgo presenten variaciones de consideración.

Art. 5: Todo trabajador/a queda sujeto a las disposiciones de la Ley N° 16.744, a sus Decretos reglamentarios vigentes y a los que se dicten en el futuro, a las disposiciones del presente Reglamento, a las normas e instrucciones emanadas del Organismo Administrador del Seguro, de los Servicios de Salud y a las que dicte la Autoridad superior del INH

Art. 6: Se deja establecido que este Reglamento se hace extensivo, en carácter de obligatorio, a todas aquellas personas que sin pertenecer al INH tengan que realizar trabajos en él, ya sea por cuenta de terceros o por contratos de prestaciones de servicios, prácticas de estudio, etc., por lo que se debe hacer entrega de un ejemplar y quedar registro firmado de su recepción.

Art. 7: Todo trabajador/a en el transcurso de los dos primeros años de desempeño laboral, deberá realizar un curso Básico de Prevención para Trabajadores dictado y acreditado por la mutualidad respectiva, actividad para la cual, la jefatura deberá dar todas las facilidades para su realización.

Art. 8: Todo trabajador/a nuevo deberá asistir a una capacitación de inducción que será dictada por el Jefe de la respectiva Unidad, actividad que se realizará en un plazo no superior a 5 días de iniciadas sus funciones en el lugar de desempeño, lo que deberá ser informado al Comité Paritario.

Art. 9: Todo trabajador/a que sea cambiado a otras funciones deberá ser informado por parte del Jefe de la Unidad, a través de una capacitación de inducción, sobre los nuevos riesgos a los que estará expuesto, actividad que deberá ser debidamente documentada e informada al Comité Paritario.

Art. 10: Los postulantes a ocupar cargos relacionados con embarcaciones o aeronaves deberán cumplir con las exigencias impuestas por la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante, y la Dirección General de Aeronáutica Civil, respectivamente. Los antecedentes se harán llegar al Comité Paritario del INH, para su conocimiento, evaluación y registro.

Art. 11: Los postulantes a trabajos que requieran de calificación especial, deberán cumplir con las exigencias legales establecidas, tales como certificados de competencia y/o salud, según corresponda. Los antecedentes se harán llegar al Comité Paritario del INH, para su conocimiento, evaluación y registro.

Art. 12: Los conductores de vehículos y operadores de maquinaria pesada deberán poseer la licencia de conducir respectiva, debiendo acreditar la aprobación del curso exigido para tal efecto.

Art. 13: En caso de producirse un accidente en el lugar de trabajo, que ocasione lesiones a un trabajador/a, el jefe inmediato o las personas que lo presenciaren deberán preocuparse de que el accidentado reciba la atención necesaria, y que sea enviado al hospital o clínica del organismo administrador al cual esté afiliado el INH, de preferencia premunido de la DIAT correspondiente si la condición de gravedad del trabajador/a lo permite. De lo contrario, la DIAT se deberá enviar dentro de las siguientes 24 horas.

De ser necesario, y siempre que la gravedad de las lesiones así lo amerite, será trasladado al centro asistencial más próximo para que reciba la PRIMERA ATENCIÓN, siendo OBLIGATORIO para quien dirija la diligencia, poner este hecho en conocimiento de la Mutual.

Art. 14: Todo trabajador/a que a consecuencia de un accidente deba permanecer en reposo y/o tratamiento, no podrá reintegrarse a sus labores sin presentar al jefe inmediato su "Certificado de Alta", otorgado por el establecimiento del organismo administrador del seguro que brindó la

atención médica, no pudiendo su jefe aceptarlo sin este documento. Copia de éste debe remitirse al Comité Paritario y a la Oficina de RR.HH. Esta última, remitirá a la oficina de Contabilidad y Finanzas la DIAT y el certificado de alta para la respectiva recuperación del subsidio correspondiente.

Art. 15: Cualquier trabajador/a, que , por causas no precisadas, sufriera un accidente mientras desarrolla sus funciones, tendrá derecho a las prestaciones médicas y económicas establecidas en la Ley N° 16.744 mientras no se demuestre que aquel infortunio laboral no se produjo a causa o con ocasión del trabajo, por una fuerza mayor extraña que no tuvo relación alguna con el trabajo o fue producido intencionalmente por la víctima, en cuyos casos se aplicará lo dispuesto en el Artículo 77 bis, de la Ley N° 16.744. (Ver anexo N°1).

Art. 16: Todo trabajador/a deberá presentarse a su trabajo en condiciones de salud compatibles con su labor. En caso contrario, deberá comunicarlo a su jefe inmediato para que éste arbitre las medidas del caso, pudiendo autorizar su retiro del lugar, previo envío de un memorando a la oficina de personal respectiva o en caso de que el trabajador/a esté en terreno, dejando constancia del hecho en el registro de asistencia.

Art. 17: Las especificaciones técnicas relacionadas con dispositivos y accesorios de seguridad como aquellos relacionados con aspectos ergonómicos y antropométricos, serán visadas por el Comité paritario del INH, antes de concretar cualquier adquisición de vehículos, maquinarias, equipos, accesorios y mobiliarios. Igual procedimiento se aplicará durante el proceso de licitación de elementos de protección personal, incorporándose además en estos procesos la perspectiva de género en aquellos elementos que por su naturaleza así lo requieran, pudiendo el Comité Paritario del INH en este caso, autorizar al las especificaciones técnicas correspondientes, emitiendo con posterioridad su aprobación o rechazo.

Art. 18: La Autoridad competente deberá otorgar las facilidades necesarias para que los Comité Paritario cumplan con las obligaciones que se establecen en el D S N°54, art. N°24.

II.- OBLIGACIONES:

Art. 19: Todos los trabajadores/as del INH estarán obligados a tomar conocimiento de este Reglamento y a poner en práctica las normas y medidas contenidas en él . Asimismo, la Jefatura deberá velar por su estricto cumplimiento.

Art. 20: Todo trabajador/a estará obligado a registrar la hora exacta de llegada y salida del recinto de trabajo, con el objeto de poder acreditar los accidentes de trayecto que ocurran.

Art. 21: Todo trabajador/a tiene la obligación de protegerse a sí mismo de los riesgos existentes en el trabajo, sin perjuicio de que también el INH, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, está obligado a proteger a todo su personal de los riesgos que existan en el ambiente laboral, entregando sin costo alguno, al trabajador/a cuya labor lo requiera, de su cargo y bajo su responsabilidad, los elementos de protección personal necesarios, siendo propiedad del INH, por lo tanto no pueden ser enajenados y sólo pueden ser sacados fuera de los recintos de trabajo, cuando el Servicio no lo prohíba o la labor a ejecutar así lo requiera.

Art. 22: Cada vez que sea necesario renovar un elemento de protección personal, porque ha perdido las características o condiciones de protección para el cual fue diseñado, el trabajador/a estará obligado a exhibir los que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida deberá dar cuenta de inmediato a su jefe directo por escrito. Si la pérdida o deterioro es debido a una acción negligente o premeditada del trabajador/a, situación que se deberá determinar mediante la respectiva investigación, el trabajador/a podrá ser sancionado conforme a lo establecido en el capítulo IV Sanciones, de este Reglamento.

Art. 23: Los zapatos, botas, guantes, respiradores, máscaras, gafas u otros elementos de protección personal, serán de uso obligatorio y personal, prohibiéndose su préstamo por razones de higiene.

Art. 24: Todo trabajador/a deberá informar a su jefe inmediato y al Comité Paritario de toda anomalía que observe en las instalaciones, maquinarias, equipos, personal o ambiente en el cual trabaje, previniendo situaciones peligrosas que puedan ocasionar accidentes.

Art. 25: Cuando a juicio del Comité Paritario del INH o del Organismo Administrador del Seguro, se sospechen riesgos para la salud de los trabajadores/as, éstos tienen la obligación de someterse a los exámenes que dispongan los servicios médicos del Organismo Administrador, en la fecha, hora y lugar que determinen, considerándose que el tiempo empleado en ello, debidamente comprobado, es tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales. Su negativa o inasistencia será motivo de sanciones según lo señalado en el artículo N° 44 de este Reglamento.

Art. 26: El trabajador/a que sufre un accidente del trabajo, a causa o con ocasión de éste o en el trayecto de ida o regreso entre él y su lugar de habitación, o se sospeche una posible enfermedad profesional, aunque sea de menor importancia, deberá dar cuenta a la brevedad a su jefe inmediato, siguiendo los procedimientos establecidos en el anexo N° 3 de este Reglamento, según corresponda.

Art. 27: El funcionario que formule la denuncia de accidente o enfermedad profesional será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en la misma.

Art. 28: En caso de ocurrencia de accidentes del trabajo, el jefe inmediato en conjunto con el Comité Paritario, deberá iniciar la Investigación del Accidente de acuerdo a procedimiento establecido en anexo N° 3 de este Reglamento, dentro de las 24 horas siguientes al hecho, enviando copia de la investigación al Departamento de RR.HH. del INH. Los trabajadores/as estarán obligados a colaborar en la investigación, aportando los antecedentes del accidente. Si el accidente produjera pérdidas al patrimonio fiscal o daños a terceros, el Jefe de Servicio deberá realizar una Investigación Sumaria o Sumario Administrativo, según correspondiere.

Art. 29: Todos los trabajadores/as deberán considerar y aplicar las instrucciones relativas a la protección de riesgos entregadas a través de avisos, letreros o afiches y velar por su buena mantención.

Art. 30: Todo trabajador/a que padezca alguna enfermedad o que sufra un malestar que afecte su capacidad física, su seguridad o la de sus compañeros de trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato, para que éste proceda a tomar las medidas que el caso requiera. De igual forma, deberá proceder cuando detecte condiciones alteradas de salud en otro trabajador/a.

Art. 31: Será obligación de todo jefe impedir el ingreso de un trabajador/a en estado de intemperancia o bajo los efectos de estupefacientes en el área de su responsabilidad; toda transgresión a este respecto será motivo de las sanciones establecidas en el artículo 44 de este Reglamento. Además, deberá poner al afectado a disposición de la instancia administrativa que corresponda para que proceda según lo establecido en la normativa vigente.

Art. 32: Es obligación de todo trabajador/a colaborar en el buen uso de la maquinaria y materiales de trabajo y en el mantenimiento de los lugares de trabajo, instalaciones y equipos.

Art. 33: Todo trabajador/a deberá conocer la ubicación de los elementos de seguridad que existan en su área de trabajo, tales como extintores, grifos, mangueras, etc., y conocer su uso para emplearlos en forma correcta en caso de emergencia. También deberá saber cuáles son las vías

de evacuación, tomando conocimiento de este y otros aspectos de prevención de riesgos en la capacitación de inducción a la que tendrá la obligación de asistir al momento de incorporarse a sus funciones.

Art. 34: Es obligación mantener despejadas las puertas y vías de escape para permitir la salida expedita de las personas en caso de siniestro.

Art. 35: Todos aquellos lugares que encierren riesgos físicos, químicos o biológicos, tales como riesgos de incendio, radiación, contaminación por ruido, etc., deberán estar debidamente señalizados con la simbología pertinente.

Art. 36: El INH proporcionará elementos de protección o productos protectores de la quemadura solar, tales como bloqueadores, anteojos y otros dispositivos, a los trabajadores/as que por sus labores estarán expuestos a la radiación ultravioleta, teniéndose en cuenta además, tanto por parte de los trabajadores/as como de la Institución, las consideraciones importantes respecto de la exposición a radiación UV (RUV) señaladas en Anexo 2, letra B.

Art. 37: Es obligación de todo trabajador/a denunciar a su jefe inmediato la ocurrencia de un principio de incendio tan pronto lo descubra y comunicar si se ha ocupado un extintor en el control de la emergencia, para proceder a su recarga.

Art. 38: El Instituto Nacional de Hidráulica garantizará a cada uno de sus trabajadores/as, hombres y mujeres, un ambiente laboral digno. Para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores/as laboren en condiciones acordes con su dignidad.

Art. 39: El INH promoverá al interior de la Institución el mutuo respeto entre los trabajadores/as y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Art. 40: Todo trabajador/a del INH que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual por la ley o este Reglamento, tiene derecho a presentar la denuncia por escrito, dirigida a la jefatura de la unidad. Si en esa unidad se desempeña el acusado, se interpondrá ante el superior jerárquico que corresponda. Todo trabajador/a tiene la obligación de denunciar ante su jefatura superior cualquier presión unilateral que tenga carácter de acoso sexual, que le produzca perjuicio o afecte su normal desenvolvimiento laboral.

Art. 41: Toda denuncia realizada en los términos señalados en el artículo anterior, deberá ser investigada por el Servicio en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos a un funcionario imparcial y debidamente capacitado para conocer de estas materias, de acuerdo a procedimiento señalado en anexo N° 3 de este Reglamento.

Art. 42: Todo trabajador/a del INH que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso moral por la ley o este Reglamento, tiene derecho a presentar la denuncia por escrito, dirigida a la jefatura de la unidad, debiendo ser investigada de acuerdo a procedimiento señalado en anexo N° 3 de este Reglamento. Si en esa unidad se desempeña el acusado, se interpondrá ante el superior jerárquico que corresponda.

III.- PROHIBICIONES:

Art. 43: Se prohíbe a los trabajadores/as:

i . Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de labores sin causa justificada o sin permiso del jefe inmediato, o de quien lo reemplace.

i i . Introducir, consumir o expender bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes en el lugar de trabajo.

i i i . Fumar o encender fuego en los lugares que se hayan señalado como prohibidos, los que señala la Ley N° 20.105 de abril del 2006, y cualquier otro que el INH determine.

i v . Efectuar, entre otras, algunas de las operaciones que siguen, sin ser encargados de ellas o el autorizado para hacerlas: alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas; sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de ventilación, extracción, calefacción, desagüe y otros que existan en el INH.

v . Entrar en recintos sin estar debidamente autorizado, existiendo señalización en tal sentido.

v i . Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe inmediato.

v i i . Viajar, trasladarse u ordenar viajar en vehículos o en maquinarias que no están diseñadas y habilitadas especialmente para el transporte de personas.

v i i i . Negarse a proporcionar información en relación con determinadas condiciones de trabajo o acerca de accidentes ocurridos.

i x . Trabajar sin el debido equipo de seguridad o sin los elementos de protección personal que el INH les proporciona.

x . En caso 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 50 kilogramos.

x i . En el caso de menores de 18 años y de mujeres, la carga máxima de manejo o manipulación manual será de 20 kilogramos.

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

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

xiv . Romper, rayar o destruir, avisos, carteles, afiches, instrucciones o reglamentos acerca de prevención de riesgos.

xv . Lanzar o abandonar objetos de cualquier naturaleza dentro de los recintos del INH.

xvi . Preparar y/o ingerir alimentos en lugares no habilitados para tal efecto.

xvii . Usar u operar vehículos, maquinarias o equipos sin la autorización correspondiente.

xviii . Prestar o intercambiar los elementos de protección personal o usar los asignados a otro trabajador/a.

xix . Se prohíbe a los trabajadores/as cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto o adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

xx . Para la limpieza de herramientas, maquinarias u otros elementos, se prohíbe usar gasolina, parafina, benzol o cualquier solvente cuyo uso libere gases tóxicos o inflamables.

xxi. Tratarse por cuenta propia las lesiones que haya sufrido en algún accidente del trabajo, salvo que sea estrictamente necesario.

xxii. Correr sin necesidad al subir o bajar escaleras.

xxiii. Reñir o discutir alteradamente en horas y lugares de trabajo.

xxiv. Alterar el registro de hora de llegada o salida, propia o de otro trabajador/a.

xxv. Queda estrictamente prohibido a todo trabajador/a del INH 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.

IV.- SANCIONES:

Art. 44: A todo trabajador/a del Instituto Nacional de Hidráulica que contravenga las disposiciones contenidas en este Reglamento, las instrucciones impartidas por el Comité Paritario, le serán impuestas las sanciones establecidas en el artículo 121, letras a) y b), del DFL (Hacienda) N° 29, del 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, previo sumario. (ver anexo N° 2 , letra A).

Art. 45: Corresponderá al Jefe Superior del respectivo Servicio determinar el tipo de sanción aplicable al trabajador/a, para lo cual se deberá tener en consideración la gravedad de la infracción y la proposición del sumario respectivo.

Art. 46: Cuando se compruebe que un accidente de trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador/a, el Servicio de Salud respectivo aplicará una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será resuelta por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en uso de sus atribuciones señaladas en el artículo 24 del D.S. N° 54/69, quien lo comunicará al Servicio de Salud en mención, para los efectos pertinentes.

V.- RECLAMOS:

Art. 47: Los reclamos y apelaciones que interpongan los trabajadores/as deberán hacerse conforme lo establece la Ley N° 16.744, Título VIII, párrafo 2° y el Decreto Supremo N° 101/ 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en su Título VI y sus modificaciones posteriores (Ver anexo N° 1). Los reclamos atinentes a otros derechos y sus eventuales indemnizaciones, incluido el daño moral, que interpongan la víctima del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional, sus familiares o derecho-habientes, que fueren causados por culpa o dolo del empleador o de un tercero, se ajustarán a las prescripciones del derecho común, de acuerdo a lo establecido en el Art. 69, letra b) de la Ley N° 16.744.

VI.- VIGENCIA:

Art. 48: El presente reglamento tendrá una vigencia de un año a contar de la fecha de su aprobación. Se entenderá prorrogado automáticamente por igual período, si no ha habido observaciones al mismo por parte del Comité Paritario o de los trabajadores/as.

A N E X O 1

Procedimientos de Reclamos

Procedimientos de Reclamos

A ley 16.744

Art. 77.- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieren a materias de orden médico.

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles directamente a la Superintendencia de Seguridad Social. Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Art. 77(bis).- El trabajador/a afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte 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 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 Ministerio del Trabajo y Previsión Social inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o el reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contados desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador/a afectado se hubiese 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 aquellas 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/a en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado. El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del 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/a la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiese 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 fuese 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 corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual se considerará el valor de aquellas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Art. 78.- La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales estará compuesta por:

- a.- Dos médicos en representación del Servicio Nacional de Salud, uno de los cuales la presidirá;
- b.- Un médico en representación de las organizaciones más representativas de los trabajadores/as;
- c.- Un médico en representación de las organizaciones más representativas de las entidades empleadoras, y
- d.- Un abogado.

Los miembros de esta comisión serán designados por el Presidente de la República, en la forma que determine el reglamento.

El mismo reglamento establecerá la organización y funcionamiento de la Comisión, la que en todo caso, estará sometida a la fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social.

D.S. 101/68, Título VI

Reclamaciones y Procedimientos

Artículo 71.- En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores/as que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados, para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT), debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
- d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador/a accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador/a podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro

asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

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

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

52. Reemplázase el artículo 72, por el siguiente:

"Artículo 72.- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

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

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

d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador/a y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador/a o ex trabajador/a la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo

menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores/as alguna enfermedad profesional.”

53. Reemplázase el artículo 73, por el siguiente:

"Artículo 73.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 71 y 72 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:

a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.

b) Los organismos administradores deberán remitir a las SEREMI la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios y en el formulario que establezca la Superintendencia.

c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.

d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador/a guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador/a deberá extender la “Orden de Reposo Ley N° 16.744” o “Licencia Médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de integrarse a sus labores y jornadas habituales.

e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador/a realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.

f) Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación del trabajador/a accidentado o enfermo profesional, una vez que se le otorgue el “Alta Laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

g) Se entenderá por “Alta Laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador/a está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.

h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.

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

54. Reemplázase el artículo 74, por el siguiente:

"Artículo 74.- 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/as, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia."

55. Reemplázase el artículo 75, por el siguiente:

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

56. Reemplázase el artículo 76, por el siguiente:

"Artículo 76.- El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.

b) Las COMPIN y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador/a o de la entidad empleadora.

c) Las COMPIN, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.

d) Las COMPIN, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.

e) Tratándose de accidentes de trabajadores/as de entidades empleadoras afiliadas al INP, las COMPIN deberán contar, necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT. Las COMPIN deberán adoptar las medidas tendientes para recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos. 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/a.

h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.

i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las COMPIN estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

j) En las COMPIN actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la SEREMI de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.

k) De las resoluciones que dicten las COMPIN y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales conforme a lo establecido en el artículo 77 de la ley y en este reglamento.”

57. Incorpórase el siguiente artículo 76 bis), a continuación del artículo 76:

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

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

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

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

Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados, cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación. Asimismo, el interesado podrá, por una vez en cada período de 5 años, requerir ser examinado. La COMPIN o la Mutualidad, en su caso, deberá citar al interesado mediante carta certificada, en la que se indicarán claramente los motivos de la revisión y, si éste no asiste se podrá suspender el pago de la pensión hasta que concurra.

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

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

58. Incorpórase en el artículo 77, la sigla “(COMERE)” después de “Profesionales”.

59. Reemplázanse en los artículos 78, 82, 83, 86, 87, 88, 89, 90 y 91, las menciones que se hacen a “Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”, “Comisión” y “Comisión Médica” por “COMERE”.

60. Agrégase al final del artículo 78, antes del punto, la siguiente frase “ pudiendo sesionar en otras ciudades del país, cuando así lo decida y haya mérito para ello.”.

61. Reemplázase el artículo 79, por el siguiente:

“Artículo 79.- La COMERE tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden

médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

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

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

62. En el inciso primero del artículo 80, reemplázase la frase “Comisión Médica misma” por “COMERE”, agrégase “le” entre las palabras “Trabajo” y “enviará”, y elimínase la frase “de la Comisión”.

63. En el artículo 81, reemplázase la frase “la recepción de dicha carta” por “el tercer día de recibida en Correos”.

64. En el artículo 82:

64.1 En el inciso segundo, reemplázase la frase “ser, de preferencia, especialistas en traumatología y salud ocupacional.” por “tener, de preferencia, experiencia en traumatología y/o en salud ocupacional.”; y

64.2 En el inciso cuarto, agrégase “que reúnan los requisitos” después de “propuestos” y “de” después de “a fin”.

65. Agrégase el siguiente inciso segundo, en el artículo 83: “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.”

66. Reemplázase el artículo 84, por el siguiente:

“Artículo 84.- Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos.

La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere. Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista injustificadamente a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses 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 INP.”

67. Reemplázase el artículo 85, por el siguiente:

“Artículo 85.- La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan. Cuando deba resolver acerca de incapacidades derivadas de accidentes del trabajo, la COMERE deberá citar a las sesiones, al respectivo organismo administrador y/o a la empresa 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/a.”

68. Reemplázase en el artículo 86, la frase “Director del Servicio Nacional de Salud” por “Subsecretario de Salud Pública” y la palabra “Director” por “Subsecretario”.

69. En el artículo 88, reemplázase el inciso segundo, por el siguiente:

“Las notificaciones que sea preciso practicar se harán personalmente o mediante carta certificada o, en casos excepcionales que determine la COMERE, podrá s o l i c i t a r 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.”

70. En el artículo 89, reemplázase la frase “Servicio Nacional de Salud” por el Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979,” y la palabra “le” por “les”.

71. En la letra a) del artículo 90, reemplázase la preposición “a”, con que se inicia, por “en”.

72. Reemplázase en el artículo 91, la frase “la de la recepción de dicha carta” por “el tercer día de recibida en Correos”.

73. Reemplázase el artículo 92, por el siguiente:

“Artículo 92.- 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.”

74. Reemplázase el artículo 93, por el siguiente:

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

75. En el artículo 94, agrégase la siguiente frase a continuación del punto, que pasa a ser punto seguido: “Dichas multas deberán ser informadas trimestralmente a la Superintendencia.”

ARTÍCULO SEGUNDO: Los organismos administradores, dentro de un plazo de seis meses, a contar de la publicación del presente Decreto, deberán implementar los procedimientos y demás requerimientos establecidos en el Título VI, “Reclamaciones y procedimientos”, artículos 71 a 76 bis, contenidos en los n ú m e r o s 51 , 52 , 53 , 54 , 55 , 56 y 57 del anterior artículo primero.

ARTÍCULO TERCERO: Las incompatibilidades establecidas en el inciso final del artículo 84 del Reglamento, para los miembros de la COMERE, entrarán en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a la publicación del presente Decreto.

A N E X O 2

Legislación Aplicable

Legislación Aplicable

A.- Ley 18.834/89

Estatuto Administrativo (ver DFL (Hacienda) N° 29, del 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/89, Estatuto Administrativo, establece toda la normativa por la cual deben regirse los funcionarios públicos.

B.- Ley N° 20.096 Exposición a Radiación Ultravioleta en el Medio Ambiente

Artículo 19.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N° 16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores/as cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.

Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes Nos. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.

Artículo 20.- Los instrumentos y artefactos que emitan radiación ultravioleta, tales como lámparas o ampolletas, deberán incluir en sus especificaciones técnicas o etiquetas, una advertencia de los riesgos a la salud que su uso puede ocasionar.

El contenido, forma, dimensiones y demás características de esta advertencia serán determinadas por la normativa técnica que para tal efecto dictará el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en conjunto con el Ministerio de Salud.

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida conforme a la Ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, sin perjuicio de las facultades de la autoridad sanitaria en materia de protección de salud a las personas.

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

Corresponderá al Servicio Nacional del Consumidor velar por el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo, y su infracción será sancionada conforme a la ley N° 19.496, sobre Protección de los Derechos de los Consumidores.

C.- Consideraciones Importantes Respecto de la Exposición a Radiación UV (RUV)

Hora del día: Durante una gran parte del día la energía solar alcanza a la superficie terrestre con mucha fuerza, entre las últimas horas de la mañana y las primeras de la tarde (11:00 hrs. a 16:00 hrs.).

Estación del Año: Los niveles de UV pueden ser 10 veces mayores en verano que en invierno.

Altitud: Los niveles de UV-B aumentan con la altitud, sobre un 4% por cada 300 metros por encima del nivel medio del mar. A 2.000 metros los niveles de exposición pueden ser un 20%, mayor que en la costa.

Latitud: Aumenta la exposición cuanto más baja sea la latitud (más próximo al Ecuador).

Reflexión: Cuando en el ambiente que nos rodea existen materiales que reflejan la RUV, los niveles de exposición se incrementan:

- En la hierba se refleja entre el 2.5% y el 3 %
- En el desierto se refleja entre el 20 y el 30 %
- En la nieve se refleja entre el 80% y el 90%
- Alrededor de un 95% de la radiación UV penetra dentro del agua y un 50% lo hace hasta una profundidad de 3 m.

Los principales efectos en humanos de la radiación UVB son:

- (1) Envejecimiento prematuro de la piel (fotoenvejecimiento)**
- (2) Cataratas**
- (3) Cáncer de piel**
- (4) Efectos sobre el sistema inmunológico**

Factores de Riesgo (para el cáncer en la piel)

- Algunos factores de riesgo para el cáncer de piel incluyen:
 - La raza (las personas de piel blanca, de cabello rubio o rojo, y de ojos color verde o azul, tienen una mayor probabilidad de desarrollar cáncer del tipo no melanoma).
 - El sexo.
 - La exposición al sol (aguda o crónica).
 - Historia familiar.
 - Edad (el adulto mayor es más propenso).
 - El estado inmunitario (las personas inmunosuprimidas son más susceptibles).
 - Altitud (las personas que habitan en altitudes, en poblaciones donde se reciben muchos días con sol al año).
 - Condiciones de trabajo (las personas que trabajan al aire libre, y que han sufrido tres o más quemaduras solares graves, también tienen un alto riesgo para desarrollar cáncer a la piel).

Recomendaciones Generales para Prevenir el Riesgo de Exposición

Internacionalmente se recomiendan las siguientes medidas para reducir la probabilidad de sufrir quemaduras, daños oculares y enfermedades ocasionadas por exposición permanente.

- Minimizar la exposición al Sol a mediodía (11.00 hrs. a 16.00 hrs.)
- Aplicar pantallas solares con SPF- 30 o mayor en todas las zonas expuestas del cuerpo.
- Repetir la aplicación de la pantalla solar cada dos horas, aun en días nublados y después de nadar o transpirar.
- Llevar vestidos que cubran el cuerpo y proyecten sombra al rostro.
- Evitar la exposición innecesaria a la radiación con lámparas o camas solares.

Es posible que la susceptibilidad al daño ocular proveniente de la radiación UV sea similar para todos los tipos de personas. Internacionalmente también se recomiendan las siguientes medidas para evitar el daño ocular por radiación UV:

•Usar gafas de sol cuando la persona se encuentre al aire libre durante las horas de sol. Utilizar gafas de forma regular también o f r e c i e r t a medida de protección contra los rayos UV.

•Usar sombreros de ala ancha para proteger los ojos. (Los sombreros que dan sombra a la nuca también protegen la piel). Se deben elegir las gafas de sol con cuidado. Deben absorber 99-100% de la totalidad del espectro en el UV. Dado que actualmente no existe un rotulado uniforme para las gafas de sol, se debería leer cuidadosamente las etiquetas para asegurarse de que absorberán la UVA y la UVB. Se establecieron las categorías de exposición para advertir a las personas cuyas características las hacen más sensibles a la quemaduras solares.

D.- Comités Paritarios

Art. 50: En todo servicio o recinto en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar uno o más Comité Paritario de Higiene y Seguridad, los que estarán compuestos por 3 representantes de la línea de mando y 3 representantes de los trabajadores/as. Por cada miembro titular se designará otro en carácter de suplente.

Los representantes de la línea de mando se designarán preferentemente de entre las personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollan en el lugar donde se constituya el Comité Paritario. Los representantes de los trabajadores/as serán elegidos por votación secreta y directa de entre los que cumplan con los requisitos señalados en el Art. 10 de D.S. N° 54/69 y D.S. N° 168/95 ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Art. 51: Son funciones del Comité Paritario (Art. 24 del Decreto Supremo N° 54/69.)

1 . - Asesorar e instruir a los trabajadores/as para la correcta utilización de los elementos de protección.

2 . - Vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores/as de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

3 . - Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

4 . - Decidir si el accidente o la enfermedad se debió a negligencias inexcusables del trabajador/a.

5 . - Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

6 . - Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro.

7 . - Promover la realización de cursos de adiestramiento, destinados a la capacitación profesional de los trabajadores/as en organismos públicos o privados.

E.- Decreto Supremo N° 40, Título VI, de la Obligación de Informar de los Riesgos Laborales

Art. 52: El INH tiene la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores/as acerca del riesgo inherente a sus labores en las diferentes actividades que se desarrollan, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. (Anexo N°4).

Especialmente deberá informar:

•Acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en su trabajo.

•Sobre la identificación de los mismos (fórmulas, sinónimos, aspectos y olor).

•Sobre los límites de exposición tolerable de esos productos.

•Acerca de los peligros para la salud.

•Sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Art. 53: La información se entregará a través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los trabajadores/as, o de crear actividades que impliquen riesgo.

Art. 54: El incumplimiento de la obligación de informar, se sancionará conforme a lo dispuesto en los artículos 11 y 13 del D.S. N°173, de 1970 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 69 de la Ley N° 16.744.

F.- D.S. N° 40/69, Art. 20

El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores/as que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece de la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador/a, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

G.- Art. 116 letra b) Estatuto Administrativo.

Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias: Censura, Multas y Destitución. Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

ANEXO 3

Procedimientos Internos

Procedimientos Internos

A.- Para Accidente del Trabajo

1º Informar de inmediato a su jefe directo.

2º En caso que el trabajador/a requiera atención médica, debe concurrir inmediatamente a cualquier centro de atención del Organismo Administrador, con la declaración de accidente del trabajo (DIAT), o su tarjeta de identificación INH, u otro documento que lo acredite como funcionario del Instituto Nacional de Hidráulica.

3º El jefe directo del trabajador/a accidentado, luego de conocer la situación, debe informar al Comité Paritario y al Depto. de RR.HH., éste último debe extender la Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) y, de ser posible, se entregue al trabajador/a para su presentación, o se envíe al Organismo Administrador en un plazo no superior a 24 horas.

4º El jefe directo realiza la investigación de accidente en coordinación con el Comité Paritario dentro de las siguientes 24 horas.

5º El certificado de atención otorgado por el hospital o Policlínico del Organismo Administrador, al ingreso del accidentado, y el certificado de alta que emite al final del tratamiento, deben ser entregados de inmediato al jefe directo, en cada ocasión, quien enviará copia al Departamento de Personal y al Comité Paritario, para su registro como licencia por accidente del trabajo.

Caso de urgencia: En forma excepcional, habida consideración de la urgencia del caso o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran, el trabajador/a podrá ser trasladado, en primera instancia, a un centro asistencial que no sea del Organismo Administrador en que esté afiliado el INH.

Para el efecto señalado en el párrafo precedente, se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico del trabajador/a, de no existir una atención médica inmediata, implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para éste.

Una vez calificada la urgencia en el centro asistencial al que sea trasladado el trabajador/a y efectuado su ingreso, se deberá informar de dicha situación al respectivo Organismo Administrador, dejando constancia de ello.

B.- Para Accidentes de Trayecto

Si un trabajador/a sufre un accidente mientras se traslada entre su lugar de habitación y el trabajo o viceversa, deberá cumplir con los siguientes procedimientos:

1º Acreditar el accidente mediante un medio de prueba que puede ser: el nombre y Rut de al menos dos testigos o parte policial que constate el accidente o informe de médico tratante o ingreso a centro asistencial, o cualquier otro medio fehaciente.

2º Concurrir de inmediato al hospital del Organismo Administrador respectivo, u otro centro asistencial, con su tarjeta de identificación del INH, u otro documento que lo acredite como funcionario del INH.

3º Informar de lo ocurrido al jefe directo, al Comité Paritario y al Depto. de RR.HH. quién debe extender y enviar al Organismo Administrador la Declaración Individual de Accidente del Trabajo, si es que corresponde.

4º El certificado de atención otorgado por el hospital del Organismo Administrador al momento de ingreso del accidentado, y el certificado de alta que emite al final de su tratamiento, deben ser entregados de inmediato al jefe directo, en cada ocasión, quien enviará copia al departamento de personal y al experto en prevención de riesgos, para su registro como licencia por accidente del trabajo.

C.- Para enfermedad Profesional

Si un trabajador/a presenta dolencia o malestares permanentes, que puedan ser producto del ejercicio directo de su actividad, deberá comunicarlo al Comité Paritario y al Depto. de RR.HH., para que se realice el procedimiento respectivo ante el organismo administrador de la Ley al que se encuentra adherido el INH.

En caso de enfermedad profesional, deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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

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

3 º Si un trabajador/a manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador/a inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional

de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

4 º En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador/a, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

5 º El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador/a y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

6 º Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador/a o ex trabajador/a la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

7 ° El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores/as alguna enfermedad profesional.

8 ° Los organismos administradores sólo podrán autorizar la reincorporación a sus labores del trabajador/a enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que impartirá la Superintendencia de Seguridad Social.

D.- Para Investigación de Accidentes

Este procedimiento se aplicará en la investigación de todos aquellos accidentes colectivos o individuales con tiempo perdido. De igual forma, este procedimiento se aplicará a aquellos accidentes que a juicio del Comité Paritario corresponda o a solicitud del Director Ejecutivo.

La responsabilidad es del Comité Paritario y del Director Ejecutivo del INH. En caso de fallecimiento o mutilación, debe participar el experto de la Mutual. Los pasos a seguir para la investigación están en la planilla elaborada por el Comité Paritario.

E.- Para Denuncias de Acoso Sexual en el Trabajo

¿Qué es acoso sexual?: Es “un comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona afectada, que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio”. (OIT)

¿Qué derechos vulnera este tipo de conducta?: Integridad personal en sus dimensiones física, psíquica y sexual, Libertad personal, Derecho al trato digno, derecho al trabajo, derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El acoso sexual suele manifestarse de alguna de las siguientes formas:

a) Por chantaje: Se expresa a través de la exigencia formulada por un superior a un subordinado suyo para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (ejemplo: aumento de remuneraciones, ascensos, traslados o permanencia en un determinado puesto de trabajo). Implica un abuso de poder.

b) Por intimidación: Consiste en actitudes tales como invitaciones sexuales, solicitudes indebidas u otras manifestaciones verbales, no verbales y físicas de carácter sexual, que tienen por finalidad el coartar sin razón la actuación laboral de una persona o crear un entorno de trabajo hostil, de intimidación o abuso. Este corresponde al denominado acoso entre pares.

El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la empresa. En el INH serán consideradas, especialmente como conductas de acoso sexual alguna de las siguientes formas:

- Promesas, implícitas o expresas, a la víctima, de un trato preferente y/o beneficioso, respecto a su situación actual o futura, a cambio de favores sexuales.
- Amenazas mediante las cuales se exija, en forma implícita o explícita, una conducta no deseada por la víctima que atente o agrave su dignidad.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales) insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas anteriormente señaladas.

Frente a algunas de estas situaciones, los pasos a seguir son los siguientes:

- 1 .** El trabajador/a o la trabajadora/aa que se sienta acosado sexualmente debe presentar la denuncia del hecho ante el jefe del cual depende, con copia al jefe del departamento de Recursos Humanos. En caso que alguno de ellos sea el inculpado(a), la denuncia debe presentarse al jefe inmediatamente superior a éste(a).
- 2 .** Dicha denuncia debe ser realizada por escrito por el (la) agredido(a), mediante un documento en que se señale el hecho acaecido, fecha, lugar y otros antecedentes del mismo. Copia de este documento servirá de constancia al (a la) denunciante.
- 3 .** Dentro del contexto de la denuncia, los hechos, antecedentes y argumentos deben ser descritos en forma clara y detallada, a objeto que no exista confusión respecto de la denuncia.
- 4 .** El Jefe de Recursos Humanos, junto al jefe receptor de la denuncia, en un plazo no superior a los 3 días de recibida ésta, deberán evaluar en conjunto si los hechos denunciados, observando su probable grado de gravedad y su procedencia, ameritan una indagatoria interna, sin forma de proceso.
- 5 .** El Jefe de Recursos Humanos, y el jefe receptor de la denuncia, deberán citar al inculpado(a), a fin de poner en su conocimiento la denuncia recibida y acoger los antecedentes de descargo que éste(a) hiciere presente.
- 6 .** Si del análisis de los hechos denunciados no se observa gravedad y fuere posible una solución o aclaración del conflicto, deberá dejarse constancia en un Acuerdo que firmará tanto la parte denunciante como la (el) inculpada (o). Junto con ello, el Jefe de Recursos Humanos y el Jefe receptor de la denuncia deberán evaluar si se sugiere al jefe Superior de Servicio adoptar medidas administrativas de resguardo, que apoyen a que el hecho denunciado no se repita. Dichas medidas de resguardo pueden consistir por ejemplo en cambios en las dependencias en que se desempeñen las personas involucradas, entre otras, debiéndose velar por que dichas medidas no signifiquen menoscabo para alguna de las partes o vayan en detrimento del buen funcionamiento del Servicio.
- 7 .** Si no es posible el acuerdo, o del tenor de la denuncia se puede presumir que ésta es grave, el Jefe de Recursos Humanos, con el acuerdo del jefe receptor de la denuncia, deberá solicitar, sin mayor dilación, al Jefe Superior de Servicio que disponga la instrucción de un sumario administrativo, de acuerdo a las normas del Estatuto Administrativo.
- 9 .** La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente por que la declaración de los testigos, se preste libre de presiones y amenazas.
- 10.** Para acreditar el perjuicio o daño se tendrán en especial consideración los informes relacionados con la salud mental de la víctima.
- 11 .** Si el resultado del sumario finaliza con una sanción administrativa del acusado(a), deberá dejarse constancia de este hecho en su Hoja de Vida, junto al cumplimiento de la medida disciplinaria que se determine, conforme lo estipula el Estatuto Administrativo y el principio de Probidad consagrado en el artículo 52 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, que exige de las autoridades y funcionarios el desempeño de una conducta intachable.
- 12.** En el evento que los hechos denunciados configuren un delito o falta, los antecedentes deberán ser puestos en conocimiento de la Justicia Criminal para su investigación. Si por otra parte, se comprueba que en los hechos que se denuncian hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar por parte del (de la) denunciante, el Servicio deberá hacer cumplir lo establecido en la normativa vigente, en lo referido a las reglas de comportamiento y conductas intachables exigidas

al funcionario público. De la respectiva anotación de demérito deberá quedar constancia en la Hoja de Vida del denunciante.

F.- Para Denuncias de Acoso Moral

¿Qué es acoso moral o laboral? Es toda conducta abusiva, como gestos, palabras, comportamientos y actitudes, que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad síquica o física de una persona, creando condiciones laborales degradantes u hostiles, y poniendo en riesgo su desempeño laboral.

“Situación en que el empleador, o uno o más trabajadores/as, o aquél y uno o más de éstos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador/a en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en éste”. Proyecto de Ley que modifica Código del Trabajo (en la Comisión del Trabajo-Cámara Diputados).

“Forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros”.

Existen varias otras definiciones, similares; no obstante, para efectos de este procedimiento interno, y considerando que se trata de un tema emergente, aún en discusión, se establecerán como elementos que no pueden estar ausentes en la definición, los siguientes:

- El contexto o ámbito laboral en que se presenta
- El carácter repetitivo, crónico, continuo o sistemático, de las conductas abusivas
- Las conductas abarcan un período
- Las conductas son intencionales o premeditadas
- Produce efectos negativos en la calidad de vida y/o salud mental del acosado

¿Qué derechos vulnera este tipo de conducta?

- Derechos esenciales a la dignidad y respeto por la persona humana.
- Integridad personal, en sus dimensiones física y psíquica.
- Derecho a un ambiente laboral digno y de mutuo respeto.
- Derecho al trabajo.
- Derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Los tipos de acoso laboral son:

a) Vertical Descendente (de un jefe hacia un subordinado). Es la situación que se presenta con mayor frecuencia. Consiste en el trato que da un funcionario que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder, con el propósito de minar la moral del subordinado acosado, sea para destacar decididamente su superioridad jerárquica y/o para forzarlo a dejar el trabajo de manera voluntaria.

b) Vertical Ascendente (de un subordinado o grupo de subordinados con respecto al jefe). Se da cuando un funcionario que ocupa un cargo superior dentro de la organización genera resistencia de parte de sus subordinados.

c) Horizontal (entre pares)

Ocurre cuando un empleado de la misma condición jerárquica que la víctima –, pero con mayor ascendente sobre el grupo– conspira contra ella, ya sea por problemas puramente personales o porque no se aceptan ciertas pautas de funcionamiento.

Las manifestaciones más comunes del acoso moral son:

- No asignarle trabajo alguno.
- Ponerle plazos imposibles de cumplir.

- Darle órdenes contradictorias.
- Modificar negativamente sus condiciones físicas de trabajo (oficina, espacio, muebles, equipos, iluminación, ubicación, aislamiento, etc.).
- Ignorar su presencia.
- Maltrato verbal.
- Críticas desmedidas e injustificadas hacia su trabajo, su apariencia o sus ideas, en privado o ante testigos mudos.
- Ridiculizarlo(a) en público.
- Desacreditar la reputación laboral o personal del acosado (a).

Los efectos del acoso moral son:

- Pérdida gradual de la autoestima y valía personal del acosado (a).
- Trastornos en su salud física y psíquica.
- Desarrollo de cuadros depresivos y de ansiedad.
- Dificultades para concentrarse y hacer bien su trabajo.
- Repercusiones no sólo en su vida laboral, sino además en su entorno familiar y social.
- Impacto negativo en el clima laboral de la unidad o equipo de trabajo.
- Disminución de la productividad.

Los principios rectores de la investigación de denuncias de acoso moral son:

- El respeto a la dignidad personal de los involucrados.
- La imparcialidad.
- La celeridad.
- La reserva.

El procedimiento interno esta reglado por el Estatuto Administrativo, que es el referido a la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos.

Por lo tanto, a continuación solamente se indican algunas puntualizaciones, que en ningún caso pretenden alterar el procedimiento legal establecido para la instrucción de un sumario administrativo.

1 ° . El funcionario o funcionaria que se sienta acosado moralmente debe hacer llegar la denuncia al Jefe Superior de Servicio.

2 ° . Dicha denuncia debe ser realizada por escrito y con la debida reserva por el funcionario(a),y debe contener una relación cronológica de las conductas que, a su juicio, constituirían acoso moral; señalando, además, la individualización del o los funcionarios que lo estarían ejerciendo.

3 ° . El Jefe Superior de Servicio, debe disponer la instrucción de un sumario administrativo, de acuerdo a las normas del DFL N° 29(H), que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo. E n caso que la denuncia caiga sobre una jefatura de alta jerarquía, la autoridad competente podrá solicitar que el sumario sea sustanciado por otra entidad que corresponda legalmente.

4 ° . Durante la instrucción del sumario, de estimarlo necesario, el fiscal podrá aplicar a la persona inculpada alguna de las medidas cautelares,establecidas en el Artículo 136° del Estatuto Administrativo, a saber: Suspensión de sus funciones o Destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad. La aplicación de alguna de estas medidas preventivas no será considerada un detrimento a la posición que ostenta la parte denunciada ni una sanción para la misma.

5 ° . La investigación de los hechos denunciados deberá practicarse con celeridad y con la mayor discreción posible, de manera de asegurar la eficacia de las diligencias decretadas, velando especialmente porque la declaración de los testigos se preste libre de presiones o amenazas.

6º. Para acreditar el perjuicio o daño se tendrán en especial consideración los informes relacionados con la salud psíquica del funcionario(a) afectado(a).

7 º. En el caso de verificarse la infracción a la letra l) del artículo 84º del Estatuto Administrativo, es decir, que hubo conductas atentatorias a la dignidad del funcionario(a), y cumplidos todos los pasos y formalidades que exige el proceso sumarial, procederá la medida disciplinaria de destitución, según lo estipulado en el Art. 125 letra c) de la misma ley. Por el contrario, si se comprueba que en los hechos que se denuncian hubo intención expresa de causar perjuicio o de injuriar por parte del (de la) denunciante, el Servicio deberá, a lo menos, consignar una anotación de demérito en la Hoja de Vida del funcionario(a) denunciante, sin perjuicio de otras medidas que el Servicio estime procedente adoptar, en el marco de la normativa legal vigente.

ANEXO 4

Riesgos Laborales

Riesgos Laborales

Dada la diversidad de actividades que se desarrollan en el INH a continuación se indican los riesgos potenciales más característicos del quehacer de la Institución y que el trabajador/a tiene **derecho a saber**.

El Comité Paritario con la asesoría del Experto del IST, deberá incorporar y dar a conocer los nuevos riesgos que puedan aparecer en los puestos de trabajo.

RIESGOS GENERALES EN EL I.N.H.

RIESGOS	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
- CAIDAS DEL MISMO NIVEL.	- MANTENER ORDEN Y ASEO EN PASILLOS Y OFICINAS, GALPONES Y TALLERES.
- CAIDAS DE DISTINTO NIVEL.	- NO CORRER POR PASILLOS Y ESCALERAS.
- SOBRE ESFUERZO POR PESO EXCESIVO O MOVIMIENTO BRUSCO.	- USAR PROTECCIÓN LUMBAR Y METODOS DE LEVANTAMIENTO Y TRANSPORTE DE CARGAS. - DOBLAR RODILLAS AL AGACHARSE
- GOLPE CONTRA OBJETOS MATERIALES O ESTRUCTURAS.	- INSTALACIÓN DE CINTAS EN MANPARAS DE VIDRIO.
- DEFICIENCIAS DE ILUMINACIÓN.	- INSTALAR LUCES ADICIONALES - MANTENER ZONA DE TRANSITO Y OFICINAS CON ILUMINACIÓN ADECUADA.
- DEFICIENCIA DE VENTILACIÓN.	- INSTALAR EXTRACTORES DE AIRE EN RECINTOS CERRADOS. - NO SOBRECARGAR CIRCUITOS ELÉCTRICOS.
- FALTA DE SEÑALIZACIÓN EN PASILLOS, TABLEROS ELECTRÓNICOS, SALIDAS DE EMERGENCIA Y OTROS.	- CAMBIAR ENCHUFES E INTERRUPTORES EN MAL ESTADO - SEÑALIZACION Y PROTECCION DE FUENTES ELECTRIZADAS.
- EXPOSICIÓN A RUIDOS.	- USAR PROTECTORES AUDITIVOS EN FORMA PERMANENTE.
- EXPOSICIÓN A ALTURAS GEOGRAFICAS	- SOMETERSE A EXAMEN MÉDICO DE APTITUD FÍSICA.

- CONTACTO CON SUSTANCIAS CORROSIVAS	- CUMPLIR CON LAS INSTRUCCIONES PARA LA MANIPULACIÓN DE CADA PRODUCTO QUÍMICO
- INHALACIÓN DE GASES Y VAPORES TOXICOS	- USAR MASCARILLAS CON EL FILTRO ADECUADO
- CONTACTO CON OBJETOS CORTANTES	- USAR GUANTES ADECUADOS.
- CAIDA DE OBJETOS PESADO	- USAR ZAPATOS C/PUNTA DE ACERO
- ASFIXIA POR INMERSIÓN	- USAR CHALECOS SALVA VIDAS, SABER NADAR, CONOCER TÉCNICAS DE REANIMACION.
- EXPOSICIÓN AL ARCO ELECTRICO	- USAR PROTECCIÓN (ANTIPARRAS, MASCARAS, VESTIMENTA ANTIINFLAMATORIA))
- EXPOSICIÓN A TRABAJOS EN BAJO EL AGUA.	- CONTAR CON LA LICENCIA EL EQUIPO DE BUCEO Y SOMETERSE A EXAMEN MEDICO DE APTITUD FÍSICA.
- CONTACTO CON ENERGIA ELECTRICA.	- NO SOBRECARGAR CIRCUITOS ELÉCTRICOS.
	- MANTENER LAS CONECCIONES DE LOS EQUIPOS E INSTRUMENTOS A TIERRA Y CABLES AISLADOS.
	- LAS INSTALACIONES MODIFICACIONES O REPARACIONES DE CIRCUITOS DEBEN EFECTUARLAS PERSONAL AUTORIZADO EN INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y SEGÚN NORMAS VIGENTES
	- REVISIÓN PROGRAMADA DEL ESTADO DE LA AISLACIÓN DE LOS EQUIPOS.
- GOLPE POR / CON / CONTRA OBJETOS ESTRUCTURAS O MAQUINARIAS.	- NO DTENERSE BAJO CARGAS SUSPENDIDAS O BAJO ANDAMIOS.
	- MANTENERSE A DISTANCIA DE MAQUINARIA EN MOVIMIENTO Y NO PARARSE EN SU TRAYECTORIA.
	- UTILIZAR HERRAMIENTAS EN BUEN ESTADO
	- ESTAR ATENTO AL TRABAJO QUE SE REALIZA.

ANEXO 5

Políticas de Prevención de Riesgos Laborales del INH

Políticas de Prevención de Riesgos Laborales del INH

El Instituto Nacional de Hidráulica, como organización gubernamental responsable de satisfacer las demandas que formule tanto el sector público como privado en el campo de la ingeniería hidráulica, efectuando estudios, proyectos, investigaciones y apoyo académico mediante la aplicación y desarrollo de técnicas propias y de las más avanzadas metodologías disponibles mundialmente, contribuyendo de este modo a mejorar la calidad de vida y prevenir el deterioro del medio ambiente, reconoce que sus actividades tienen acción en la seguridad y salud de sus trabajadores/as, de los trabajadores/as de las empresas contratistas, que participan en sus proyectos y en el medio ambiente circundante de las obras que se construyen bajo su responsabilidad. Establece que la seguridad y salud de las personas y la preservación del medio ambiente, es un derecho y no un privilegio.

El INH comunica a todas sus funcionarios, el compromiso de cambio hacia una gestión integrada donde la gestión de prevención asuma un papel preponderante. Este compromiso deberá tenerse presente en todas las actuaciones de la Institución como tal.

El Instituto Nacional de Hidráulica asumirá con voluntad y decisión el compromiso de mantener la seguridad y la salud de sus trabajadores/as como un valor permanente e intransable, como un desafío donde todos sus trabajadores/as, tanto propios como de empresas contratistas, de servicios y proveedores, tienen responsabilidad ahora y en el futuro que abordamos juntos.

Desarrollar una cultura de prevención que reconozca la influencia de la calidad, seguridad y medio ambiente en el alcance de los objetivos de la Institución y el ejercicio de las responsabilidades que así lo reflejen. Definir e implantar una política de recursos humanos que, seleccionando adecuadamente al personal, incentive la formación y la adaptación de los puestos de trabajo a las personas. Integrar la prevención en todo el proceso de producción de servicios, al mismo nivel que los aspectos de calidad y costos.

Mejorar continuamente el desarrollo y ejecución de las actividades de prevención de la Institución mediante la participación, apoyo y compromiso de todos los estamentos directivos y de trabajadores/as del INH.

Extender a todos los proveedores, empresas contratistas, subcontratistas y de concesiones, la política de prevención enunciada en el presente documento. Un apoyo real y permanente al actuar de los Comités Paritarios de Seguridad tanto propios como de nuestras empresas colaboradoras.

Declaración de Compromisos

Establecer un Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales. Establecer un Plan de Prevención, crear y mantener un manual de gestión preventiva como ayuda para la implantación de la política de prevención y el logro de los objetivos planificados. Asegurar el cumplimiento de toda la normativa legal vigente referida a la prevención de riesgos que afecta a la Institución, mediante la elaboración de normas y procedimientos propios, basados en las buenas prácticas de la prevención reconocidas universalmente.

Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías compatibles con el respeto al medio ambiente y la mejora de las condiciones de los lugares y puestos de trabajo. Proporcionar información y capacitación adecuada y precisa a todos los trabajadores/as en relación con materias de prevención, asegurando así la cultura y capacidad para orientar correctamente en el desempeño de sus actividades los aspectos de prevención de riesgos laborales y el respeto al medio ambiente.

Promover sistemas de comunicación interna (descendente, ascendente, lateral y diagonal) sobre la eficacia de la política, normas, procedimientos y resultados de los aspectos de prevención, facilitando y fomentando la coordinación y participación de todos los trabajadores/as y diferentes

niveles jerárquicos de la línea de mando del INH. Medir y revisar permanentemente los puestos de trabajo en los aspectos que afectan a la seguridad, higiene y ergonomía, utilizando los datos sobre siniestralidad y accidentalidad, con el fin de mejorar los métodos de trabajo y la eficacia de las medidas preventivas.

Evaluar a proveedores, empresas contratistas, subcontratistas y de concesiones para asegurar el nivel de la prevención que desarrollan en el Instituto Nacional de Hidráulica. Promover y apoyar la existencia de Comités Paritarios en todas las áreas y faenas que tengamos en el INH.

En consecuencia, la Política de Prevención de Riesgos Laborales del INH comprende:

- 1 .** Cumplir con todas las leyes, normas y reglamentos vigentes sobre la prevención de riesgos, y adoptar responsablemente estándares cuando no existan leyes ni reglamentos que regulen el control de riesgos en alguna actividad.
- 2 .** Que todos y cada uno de los niveles jerárquicos de la línea de mando del INH deben incluir dentro de sus responsabilidades la ejecución de los trabajos en forma segura.
- 3 .** Que cualquier accidente que produzca daño a las personas o a la propiedad debe ser informado, investigado y evaluado, determinando además de sus causas, la implementación de las respectivas medidas correctivas.
- 4 .** Que las medidas de prevención determinadas por los respectivos entes técnicos especializados en estas materias y las propuestas por los Comités Paritarios, sean observadas y cumplidas en toda actividad que desarrollen nuestros trabajadores/as.
- 5 .** Ninguna meta de plazo de un programa, tarea o emergencia, justifica que un trabajador se exponga a un riesgo de accidente.
- 6 .** Enfatizar a todos los trabajadores/as del INH, contratistas y subcontratistas que trabajan para el servicio, su responsabilidad de mantener un compromiso permanente para desempeñarse en forma segura en sus lugares de trabajo, e incentivar un comportamiento seguro fuera de éstos.
- 7 .** Efectuar las revisiones y controles apropiados para evaluar el progreso y asegurar el cumplimiento de esta política.

Esta política se fundamenta en el convencimiento de que todo accidente se puede prevenir y cada persona es responsable por su propia seguridad, y que un trabajo bien hecho requiere necesariamente del control de los riesgos de accidentes, lo que además de ser económicamente muy conveniente es un compromiso ético y moral de todo trabajador de nuestro Instituto.

ANEXO 6

Definiciones

Definiciones

Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- 1. Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Es el organismo compuesto por tres representantes de la línea de mando y tres representantes de los trabajadores/as, con sus respectivos suplentes, en conformidad al D.S. N° 168/1995 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuya función es la realización de las acciones de prevención e investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, señaladas en el artículo 24 del D.S.N° 54 de 1969 (ver anexo N° 1, letra G), y resumidas en el Título VIII, Art.50 del presente Reglamento, y de toda otra que le encomiende el organismo administrador del seguro.
- 2. Declaración Individual de Accidente del Trabajo (DIAT):** Es el documento emitido por la Unidad de RR.HH. toda vez que ocurre un accidente de trabajo y que previamente ha sido acreditado por el jefe inmediato del afectado, para ser presentado al Organismo Administrador, el que otorgará la atención respectiva.
- 3. Declaración Individual de Enfermedad Profesional (DIEP):** Es el documento emitido por Unidad de RR.HH del INH toda vez que una posible enfermedad profesional afecta aun trabajador/a, y que previamente ha sido acreditado por el jefe inmediato del afectado, para ser presentado al Organismo Administrador, el que otorgará la atención respectiva.
- 4. Elemento de Protección Personal (EPP):** Es todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes o enfermedades profesionales.
- 5. Normas de seguridad:** Son el conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo que señalan la forma de controlar o eliminar los riesgos en el trabajo.
- 6. Negligencia inexcusable:** Es la acción u omisión consciente e irresponsable que causa un accidente.
- 7. Fuerza mayor extraña:** Hecho de la naturaleza o del hombre, imprevisto e imposible de evitar o resistir.
- 8. Equidad de género:** Concepto que se refiere al principio conforme al cual hombres y mujeres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, incluyendo aquellos socialmente valorados, oportunidades y recompensas.
- 9. Trabajador/a:** Toda persona que en cualquier calidad jurídica presta servicios al Instituto Nacional de Hidráulica, y por el cual recibe una retribución económica.
- 10. Jefe Inmediato:** Es la persona que en forma directa es responsable del trabajo que ejecuta el trabajador/a.
- 11. Jefe Superior de Servicio:** Es la autoridad máxima del Servicio.
- 12. Riesgo profesional:** Es aquella eventualidad a que está expuesto el trabajador/a durante el desarrollo de una actividad remunerada y que puede provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

13. **Expertos en Prevención de Riesgos:** Son profesionales o técnicos reconocidos por el Ministerio de Salud, encargados de asesorar a la línea de mando y supervisores en la aplicación de las normas y medidas preventivas relativas al control de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales y proponer las correcciones pertinentes.
14. **Accidente del trabajo:** Es toda lesión que sufra un trabajador/a a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan aquellos debidos a fuerza mayor extraña, que no tenga relación con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima.
15. **Accidente a causa del trabajo:** Es aquel que tiene relación directa con la labor que realiza el trabajador/a.
16. **Accidente con ocasión del trabajo:** Es aquel que tiene una relación indirecta con la labor que realiza el trabajador/a.
17. **Accidente de trayecto:** Es el que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo. Debe ser acreditado por el propio accidentado ante el Organismo Administrador a través de un medio fehaciente. (Ver anexo N° 3).
18. **Incidente o Cuasi-accidente:** Es un acontecimiento no deseado que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en daño físico, lesión o enfermedad ocupacional o daño a la propiedad.
19. **Acción insegura:** Es el acto u omisión que produce o posibilita la ocurrencia de un incidente/accidente.
20. **Condición insegura:** Es la naturaleza o calidad de cualquier condición existente en el ambiente, que puede contribuir a la ocurrencia de un incidente/accidente o enfermedad profesional.
21. **"Carga":** cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana cuyo peso supere los 3 kilogramos.
22. **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 considerará manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas.
23. **"Manejo o manipulación manual habitual de carga":** toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua, al manejo o manipulación manual de carga.
24. **"Esfuerzo físico":** corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga.
25. **"Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud":** corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente.
26. **"Condiciones físicas del trabajador/a":** corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico.

27. **"Levantamiento de carga"**: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica.
28. **"Descenso de carga"**: corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica.
29. **"Arrastre y empuje"**: corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo.
30. **"Medios adecuados"**: corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar.
31. **"Medios o ayudas mecánicas"**: corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo manipulación manual de carga.
32. **Higiene industrial**: Es la ciencia que estudia, evalúa y controla los factores ambientales que hay en el lugar de trabajo y que pueden dañar la salud del trabajador/a.
33. **Salud ocupacional**: Es la disciplina que promueve acciones de prevención de enfermedad y fomento de la salud en el ambiente laboral.
34. **Enfermedad profesional**: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realice el trabajador/a, y que produce incapacidad o muerte.
35. **Organismo Administrador del Seguro (OAS)**: Es el ente facultado por la Ley N° 16.744 para administrar el Seguro sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.