



ROYAL
AMERICA
.COM

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Arrendamiento de Máquinas Royal Rental S.A.

20
26



ROYAL
AMERICA
.COM

CONTENIDO

PREÁMBULO	3
LIBRO I: REGLAMENTO DE ORDEN	4
TÍTULO I DEL INGRESO	4
TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	5
TÍTULO III JORNADA DE TRABAJO	7
TÍTULO IV HORAS EXTRAORDINARIAS.....	9
TÍTULO V REGISTRO DE ASISTENCIA.....	10
TÍTULO VI DEL DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS.....	10
TÍTULO VII DEL FERIADO ANUAL	11
TÍTULO VIII DE LAS LICENCIAS MÉDICAS	12
TÍTULO IX DE LOS PERMISOS.....	13
TÍTULO X DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD	16
TÍTULO XI DEL REGISTRO DE DEUDORES DE PENSIÓN DE ALIMENTOS	19
TÍTULO XII DE LA REMUNERACIÓN	19
TÍTULO XIII DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES	21
TÍTULO XIV DE LAS OBLIGACIONES.....	21
TÍTULO XV DE LAS PROHIBICIONES	23
TÍTULO XVI DE LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.....	26
TÍTULO XVII DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	27
TÍTULO XVIII DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	28
TÍTULO XIX DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN FRENTE A MUTACIONES O ALTERNACIONES DE MATERIAL GENÉTICO O EXÁMENES GENÉTICOS.....	28
TÍTULO XX DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	29
TÍTULO XXI DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y CANAL DE DENUNCIAS.....	33
TÍTULO XXII DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	35
TÍTULO XXIII DE LA SEGURIDAD ELECTRÓNICA	38
TÍTULO XXIV DE LA PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES	41
TÍTULO XXV DE LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA Y CÁMARAS DE SEGURIDAD	43
TÍTULO XXVI DEL ALCOHOL Y DROGAS.....	43
TÍTULO XXVII DE LA PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE	44
TÍTULO XXVIII DE LAS SANCIONES	45
TÍTULO XXIX DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	45
TÍTULO XXX DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	48
TÍTULO XXXI DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	49



LIBRO II: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	50
TÍTULO XXXII DISPOSICIONES GENERALES DE PREVENCIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD	51
TÍTULO XXXIII OBLIGACIONES DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR	59
TÍTULO XXXIV PROHIBICIONES DE SEGURIDAD PARA EL TRABAJADOR	65
TÍTULO XXXV PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	67
TÍTULO XXXVI RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD ANTE EL TELETRABAJO	72
TÍTULO XXXVII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	75
TÍTULO XXXVIII EXÁMENES PREOCUPACIONALES	76
TÍTULO XXXIX PROHIBICIÓN DE FUMAR	77
TÍTULO XL SEGUROS PARA ALUMNOS EN PRÁCTICA Y TRABAJOS FUERA DE CHILE	77
TÍTULO XLI PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RADIACIÓN UV	78
TÍTULO XLII LEY DE LA SILLA	81
TÍTULO XLIII PROTOCOLOS DE MANEJO MANUAL DE CARGAS, TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO Y VIBRACIONES	81
TÍTULO XLIV PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL RUIDO	83
TÍTULO XLV PROGRAMA DE SEGURIDAD DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS MOTRICES	85
TÍTULO XLVI EXPOSICIÓN DE TRABAJADORES A ALTAS TEMPERATURAS	86
TÍTULO XLVII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE	90
TÍTULO XLVIII SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	91
TÍTULO XLIX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS	92
TÍTULO L OBLIGACIÓN DE INFORMAR RIESGOS LABORALES	100
TÍTULO LI OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA	111
TÍTULO LII VIGENCIA	112
ANEXO N°1 TURNOS ROTATIVOS SEGÚN ATENCIÓN A CLIENTES	113
ANEXO N°2 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	116



PREÁMBULO

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad es un conjunto orgánico de normas de orden que, fundado en el marco jurídico laboral vigente, fija las condiciones, requisitos, obligaciones, prohibiciones, y formas de trabajo en materia legal, de higiene y de seguridad de todos los trabajadores de **Arrendamiento de Máquinas Royal Rental S.A.** (en adelante también la “Empresa” o “Royal America”), quienes prestan sus servicios en los diversos centros de trabajo donde esta se desempeña, a lo largo de todo el territorio del país.

En este sentido, **Royal America** da cumplimiento a lo establecido en los artículos 153 a 157 del Código del Trabajo, y el artículo 67 de la Ley N°16.744 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de toda otra normativa relacionada, complementaria y/o que exija ciertas incorporaciones al siguiente Reglamento.

Las normas del presente Reglamento son aplicables a la totalidad de los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea su cargo y lugar en el que presten servicios, sin perjuicio de las demás condiciones que sean pertinentes, provenientes de la Ley o de sus Contratos de trabajo. En este sentido, todos los trabajadores de la Empresa han tomado conocimiento del contenido del presente Reglamento, habiéndoseles entregado un ejemplar impreso o digital de este, y todas sus posteriores modificaciones.

La Empresa adoptará todas las medidas necesarias, en conjunto con el Comité Paritario, para que todos los trabajadores presten servicios en condiciones acordes con la dignidad y el mutuo respeto. Asimismo, se facilitarán los correspondientes canales de comunicación para satisfacer las necesidades de los trabajadores referentes a la interposición de reclamos y denuncias. El cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento permitirá a la Empresa proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador y entre compañeros de trabajo.
- Un lugar seguro para trabajar, reduciendo los accidentes de trabajo al mínimo.
- Bienestar para todas las comunidades relacionadas.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores.
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Certeza respecto a las obligaciones, prohibiciones y derechos en la Empresa.

El presente Reglamento se considerará como parte integrante de cada contrato de trabajo y su fiel y estricto cumplimiento será obligatorio para todos los trabajadores. Desde la fecha de ingreso a la Empresa, el trabajador no podrá invocar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento. Se dejará constancia de la entrega de este documento.



LIBRO I: REGLAMENTO DE ORDEN

TÍTULO I DEL INGRESO

ARTÍCULO 1: Para su ingreso a la Empresa, toda persona interesada deberá acreditar que cumple con las aptitudes de competencia correspondientes, con la salud compatible para el cargo, y con poseer los estudios y calificaciones que sean necesarios para desempeñar un determinado cargo.

La Empresa se reserva el derecho a aceptar o rechazar cualquier postulación, basándose estrictamente en la naturaleza del cargo, características esenciales de la función, o la capacidad, calificaciones o idoneidad del postulante. En ningún caso serán criterios de selección conceptos discriminatorios. De este modo, la Empresa garantiza a todo postulante un trato igualitario y no discriminatorio.

ARTÍCULO 2: Toda persona, para ser contratada, deberá proporcionar al área de Gestión de Personas, la siguiente información y documentación de acuerdo al tipo de contrato:

Contrato indefinido y plazo fijo:

- a) Fotocopia cédula de identidad.
- b) Fotocopia de pasaporte, si procede.
- c) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- d) Certificado de estudios cursados, de ser necesario.
- e) Certificado de salud (exámenes pre ocupacionales u ocupacionales), de ser necesario.
- f) Autorización escrita de padre, madre o guardador para mayores de 15 y menores de 18.
- g) Certificado de matrimonio, de ser procedente.
- h) Certificado de nacimiento de hijos que sean cargas familiares.
- i) Certificado de antecedentes penales, de ser necesario.
- j) Certificado de situación militar al día, de ser procedente.
- k) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- l) Licencia de conductor vigente, de ser necesario.
- m) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N°20.255 y N°21.735.
- n) Visa o permiso de trabajo (residencia temporal o definitiva), si procede. En caso de contar con un permiso migratorio en trámite, se debe presentar la documentación que acredite que se encuentra vigente y que autoriza la realización de actividades lícitas remuneradas.

Convenio con alumnos en práctica:

- a) Fotocopia cédula de identidad.
- b) Certificado de situación militar al día, de ser necesario.
- c) Certificado de cobertura de seguir escolar contra accidentes.
- d) Certificado de práctica con duración.



ARTÍCULO 3: Si en la revisión de documentación se constatare que se presentaron documentos falsos o adulterados, no se procederá con la contratación, quedando sin efecto la carta de oferta de trabajo. Si la comprobación anterior se realizase tras la contratación del trabajador, esto será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 4: Siempre que exista una variación a los antecedentes personales que el trabajador indicó en su proceso de ingreso, este deberá informar a la Empresa a la brevedad posible, dando cuenta de esto con las certificaciones correspondientes.

ARTÍCULO 5: En el caso de adolescentes con edad para trabajar, se requerirá autorización expresa y por escrito del padre o madre, a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas que tengan su cuidado personal o, a falta de todos los anteriores, del Inspector del Trabajo. En tal caso, también deberán acompañar certificado que acredite que han cumplido o se encuentran cursando la Enseñanza Básica o Media y su horario de clases, debiendo actualizarlo cada 6 meses.

ARTÍCULO 6: Los menores de 18 años de edad y mayores de 15 años de edad podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no les impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

En ningún caso, estos adolescentes con edad para trabajar podrán trabajar más de 8 horas diarias en el período de vacaciones; y 6 durante el año escolar. Durante el año escolar, la jornada de trabajo sumada a la escolar, no podrá superar las 12 horas diarias. Con todo, su jornada de trabajo tendrá siempre un tope de 30 horas semanales y no podrá trabajar en jornada extraordinaria.

Los adolescentes con edad para trabajar no serán admitidos para trabajos ni faenas que requieran fuerzas excesivas, ni actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. También está prohibido todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales.

TÍTULO II DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 7: Cumplidos los requisitos señalados, y dentro de los 15 días tras la incorporación del trabajador, procederá celebrarse por escrito el contrato de trabajo. En el caso que el contrato fuese por obra, trabajo o servicio determinado con duración inferior a 30 días, el plazo disminuye a 5 días.

Conforme a lo señalado por la Ley N°21.327, la Empresa deberá llevar registro de todos los contratos de trabajo, modificaciones, finiquitos, amonestaciones, y toda otra información requerida, a través del sitio web de la Dirección del Trabajo. Esta información será utilizada por la Dirección del Trabajo para el ejercicio de sus facultades legales de fiscalización, conciliación, mediación y ratificación de finiquitos.



ARTÍCULO 8: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento, fecha de ingreso, estado civil, correo electrónico personal y domicilio del trabajador.
- c) Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse. Puede contener dos o más funciones, sean alternativas o complementarias.
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada, la que podrá consistir en los siguientes tipos, dependiendo del cargo ejercido por el trabajador:
 - i. **Sueldo:** Estipendio fijo, en dinero, pagadero en períodos iguales, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
 - ii. **Sobre sueldo:** Corresponde a la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.
 - iii. **Comisión:** Porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
 - iv. **Gratificación:** Utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- f) Plazo del contrato;
- g) Demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse, además, según sea el caso, los beneficios adicionales que suministre la Empresa.

ARTÍCULO 9: Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito al dorso de los ejemplares del mismo o en documentos anexos firmados por ambas partes.

No será necesario modificar los contratos de trabajo para consignar por escrito los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

ARTÍCULO 10: La Empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios o el recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares y que el recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Esto, sin perjuicio que, por la naturaleza de los servicios que presta la Empresa, los trabajadores deban trasladarse a faenas de los clientes, tanto en la ciudad del domicilio de la Empresa, como a otros lugares del país o del extranjero.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la Empresa o establecimiento, o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso del trabajador, debiendo dar aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

ARTÍCULO 11: Para el caso de contratos de trabajo de aprendizaje, se deberá incluir los derechos y obligaciones establecidos en los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo, dejándose constancia de que estos deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.



TÍTULO III JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 12: La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar sus servicios al empleador, incluyendo el tiempo que pase inactivo y a disposición de la Empresa.

El tiempo ocupado por los trabajadores en cambiar de vestuario y en aseo personal, no se computará para efectos de determinar la jornada efectiva de trabajo, salvo indicación expresa en contrario.

ARTÍCULO 13: La duración y distribución de la jornada de trabajo será establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo excederse el máximo legal de 42 horas semanales, salvo que esto sea necesario e indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las instalaciones.

Lo anterior, es sin perjuicio de aquellos trabajadores que, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, se encuentren excluidos del cumplimiento de jornada, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

La jornada diaria de trabajo se suspenderá para efectos de colación en conformidad a lo pactado en los respectivos contratos de trabajo.

ARTÍCULO 14: Si el trabajador desarrollase sus labores en razón de un “Sistema de Turnos”, la duración y distribución de dicha jornada será aquella establecida en el **ANEXO N°1**.

Se entenderá que un trabajador labora en “Sistema de Turnos” cuando la prestación de los servicios para los que fue contratado la realiza en forma rotativa y alternada con otros dependientes, de acuerdo a un orden previamente establecido, y atendida la necesidad de dicho servicio de brindar atención continua y realizar trabajos diurnos, nocturnos o las 24 horas.

ARTÍCULO 15: La duración y distribución de jornada dependerá del tipo de trabajo realizado y el cargo del trabajador, distinguiéndose en los siguientes términos:

- **JORNADA ADMINISTRATIVA N°1**

Lunes a jueves: 8:00 a 13:00 – 14:00 a 17:30

Viernes: 8:00 a 13:00 – 14:00 a 17:00

- **JORNADA ADMINISTRATIVA N°2**

Lunes a jueves: 8:30 a 13:00 – 14:00 a 17:30

Viernes: 8:30 a 13:00 – 14:00 a 17:00



- **JORNADA MIXTA**

Prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, en combinación con la jornada administrativa N°1 o 2. Este sistema se ajusta a las políticas internas de la empresa en lo referente a los cargos que pueden prestar servicios de forma remota.

- **TURNOS ROTATIVOS Y EXCEPTUADOS DE DESCANSO DOMINICAL**

Esta jornada se asigna a los trabajadores que realicen funciones de continuidad del servicio de la Empresa, tanto en instalaciones propias como en dependencias de clientes. Los turnos se detallarán en el **ANEXO N°1**.

En caso que el trabajador realice labores de aquellas definidas por el Artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, se entenderá que este se encuentra exceptuado del descanso dominical, sin perjuicio de los descansos compensatorios que procedan, y las horas trabajadas se pagarán con los recargos legales correspondientes de acuerdo a la ley.

En caso de estar sujeto a turnos, los trabajadores no podrán cambiar el turno que les corresponda salvo casos excepcionales autorizados de forma previa por su jefatura.

- **EXCLUSIÓN DE JORNADA DE TRABAJO (ARTÍCULO 22 INC.2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

Se deberá garantizar al menos 12 horas continuas de desconexión diarios, tiempo en el cual el trabajador no deberá responder comunicaciones ni órdenes de sus superiores o compañeros de trabajo, ni recibir cualquier otro tipo de requerimiento.

- **JORNADA ESPECIAL PARA CHOFERES (ARTÍCULO 25 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

- **JORNADA DE TRABAJO PARCIAL (ARTÍCULO 40 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)**

ARTÍCULO 16: El trabajador no podrá abandonar el lugar de su trabajo durante los horarios descritos, sin autorización escrita de su jefatura directa.

ARTÍCULO 17: Las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el periodo de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, las personas trabajadoras que sin recibir remuneración por dicha actividad, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho periodo, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.



ARTÍCULO 18: El lapso destinado a colación deberá registrarse en los sistemas de control de asistencia. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la hora expresada.

ARTÍCULO 19: Deberá dejarse constancia de toda ausencia, atraso o permiso durante la jornada laboral en la que incurra el trabajador, o de su ingreso y salida de sus funciones. El registro se llevará a través del sistema que implemente el empleador, conforme con la ley y sin que produzca menoscabo.

TÍTULO IV HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 20: Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria máxima semanal a que se refiere el título anterior y aquellas trabajadas en días sábado, domingo y festivos, siempre que excedan de dicha jornada ordinaria máxima semanal o de las pactadas contractualmente si fueren menores, o existieren razones de fuerza mayor.

ARTÍCULO 21: Las horas extraordinarias deberán ser autorizadas por la jefatura en atención a la carga laboral y la disponibilidad de recursos para estos efectos, manteniendo siempre una distribución de trabajo adecuada entre los subalternos. Autorizar horas extraordinarias por sobre los márgenes legales podrá ser sancionado según establece el Reglamento Interno.

La realización de horas extraordinarias sin la correspondiente autorización por parte de la jefatura podrá ser sancionado en consideración con las circunstancias y que tan reiterativa es la conducta.

ARTÍCULO 22: En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud de los trabajadores, podrán pactarse, por escrito, horas extraordinarias hasta un máximo de 2 horas por día, solo para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes. Dicho acuerdo tendrá una duración máxima de 3 meses, pudiendo renovarse de mutuo acuerdo.

Independiente de la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, con conocimiento de la Empresa. Ahora bien, la mera permanencia del trabajador en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 23: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

ARTÍCULO 24: No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por la Empresa.



TÍTULO V REGISTRO DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 25: Dependiendo de la naturaleza de las funciones de cada trabajador, determinadas en sus contratos de trabajo individuales, y para efecto de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el trabajador deberá firmar un libro de asistencia, o registrar su asistencia en el sistema de control que adopte la Empresa para dichos efectos. El trabajador deberá registrar su entrada y salida del establecimiento, y los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.

El registro de asistencia deberá efectuarse al ingreso, después del respectivo cambio de vestuario, ducha y/o colación, y a la salida, antes de realizar dichas acciones, salvo que en el respectivo contrato de trabajo o en el presente Reglamento indique que el tiempo de cambio de vestuario y aseo personal forma parte de la jornada de trabajo, atendida la naturaleza de las labores encomendadas.

ARTÍCULO 26: Solo podrán permanecer en el lugar de trabajo una vez terminada la jornada ordinaria, o llegar a dicho lugar con anterioridad al inicio de la misma, quienes sean expresamente autorizados para ello por su jefatura directa, ya sea ante una necesidad temporal previamente pactada de efectuar trabajo extraordinario, o bien por un permiso compensado previamente acordado.

Cuando por circunstancias especiales el trabajador deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior jerárquico con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

ARTÍCULO 27: Mensualmente, la jefatura respectiva o habilitada para tal efecto verificará en forma directa el correcto cumplimiento de las normas sobre control de horario debiendo, ante cualquier anomalía, adoptar las medidas que correspondan, atendidas las circunstancias.

ARTÍCULO 28: Los registros efectuados en el sistema de control de asistencia no podrán ser alterados por ningún motivo. Si por circunstancias especiales se produjere cualquier error en la marca, anotación o registro, sólo el jefe del área respectiva podrá hacer la rectificación necesaria, debiendo firmarla el trabajador tras gestionar su modificación con el área de Gestión de Personas.

ARTÍCULO 29: Los trabajadores que por urgencia o enfermedad deban ausentarse de sus labores en horario laboral, deberán formular la solicitud de permiso, reservándose la Empresa la facultad de acceder o no al requerimiento. Autorizado el permiso, se dejará constancia en los controles asistencia.

TÍTULO VI DEL DESCANSO DOMINICAL Y DÍAS FESTIVOS

ARTÍCULO 30: Los días domingos y aquellos que la ley declare como festivos, serán de descanso salvo en las faenas, labores, oficinas, establecimiento o planta respecto de cuyas actividades la ley autoriza para trabajar en forma que incluya los domingos y festivos, otorgándose descansos compensatorios.



Para los equipos de la Empresa que laboran en faenas de proceso continuo, exceptuados del descanso dominical, se establecerán los calendarios de descansos en los que se especificará la aplicación de lo dispuesto, conforme las normas del Código del Trabajo que regulan dicha materia.

ARTÍCULO 31: Cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso. Además, serán feriados obligatorios e irrenunciables los siguientes: 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año.

TÍTULO VII DEL FERIADO ANUAL

ARTÍCULO 32: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra. Adicionalmente, la Empresa cuenta con políticas y beneficios relacionados al uso del feriado anual, las cuales forman parte del presente Reglamento.

La anualidad se contará desde la fecha de inicio de la relación laboral, y posteriormente desde la fecha en que el trabajador enteró la última anualidad.

ARTÍCULO 33: Se entenderá como remuneración íntegra para el concepto del pago durante el feriado anual, el sueldo fijo del trabajador, y en caso de recibir remuneraciones variables, el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Si su remuneración se compone por una parte fija y una variable, la remuneración íntegra será la suma del sueldo fijo con el promedio de la variable.

Si durante el período de feriado se produjere un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este afectará también a la remuneración íntegra que corresponda al trabajador durante dicho período, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste.

La remuneración percibida durante el feriado deberá incluir, asimismo, el beneficio de semana corrida establecido en el inciso primero del Artículo 45 del Código del Trabajo, siempre y cuando el trabajador que hiciera uso del feriado percibiere dicho beneficio como parte de su remuneración.

ARTÍCULO 34: Todo trabajador con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

ARTÍCULO 35: Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

ARTÍCULO 36: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio y la coordinación de los correspondientes equipos de trabajo.



ARTÍCULO 37: También se concederá el feriado preferentemente en el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, a los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años, o adolescente menor de 18 años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre los demás trabajadores sin tales obligaciones. Esto debe ser acreditado.

Alternativamente, y siempre que la naturaleza de las funciones del trabajador lo permita y la empresa funcione en horarios compatibles, se podrá modificar transitoriamente los turnos o distribución de jornada diaria o semanal de quienes tengan a su cuidado menores en dichas condiciones.

ARTÍCULO 38: El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. Asimismo, el feriado podrá acumularse por acuerdo entre las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos.

ARTÍCULO 39: El feriado anual no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, habiendo acumulado días de feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio, percibirá una indemnización por ese concepto, equivalente a la remuneración íntegra proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

TÍTULO VIII DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

ARTÍCULO 40: Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda, reconocida por su empleador en su caso y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), de la Secretaría Regional Ministerial de Salud, que corresponda o Institución de Salud Previsional (ISAPRE), según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio de incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda.

ARTÍCULO 41: El trabajador que por enfermedad esté impedido de concurrir a su trabajo, estará obligado a dar aviso a la Empresa por sí o por medio de un tercero, dentro de la jornada ordinaria de trabajo del primer día de ausencia.

Además del aviso, el trabajador deberá presentar el formulario de licencia con la certificación médica que corresponda, dentro del plazo de dos días hábiles contados desde la fecha de inicio de la enfermedad. La Empresa podrá recibir licencias médicas físicas o electrónicas.



La Empresa podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad, y podrá, siempre que lo estime conveniente, disponer de visitas domiciliarias al trabajador, o solicitar la presentación de un certificado médico que dé cuenta de la efectiva existencia de una enfermedad.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a sus funciones. Asimismo, por motivos de probidad, por el período que se extienda la licencia médica, el trabajador tendrá prohibido prestar servicios para terceros.

ARTÍCULO 42: Los padres y madres trabajadores de niños afectados por una condición grave de salud pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración mensual, en conformidad con lo establecido en la Ley N°21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial, según licencia entregada por el médico tratante.

Las contingencias protegidas son las siguientes:

- Cáncer
- Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos
- Fase o estado terminal de la vida
- Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional severa y permanente
- Enfermedad grave que requiera hospitalización en una unidad de cuidados intensivos o de tratamientos intermedios.

TÍTULO IX DE LOS PERMISOS

ARTÍCULO 43: Los trabajadores que deban cumplir con el servicio militar, o que formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán su puesto de trabajo sin goce de remuneraciones. Al reincorporarse, deberá ser reintegrado a las labores convenidas u otras similares, con el mismo grado y remuneración, siempre que esté capacitado para ello.

La obligación del empleador de conservar el puesto al trabajador se extinguirá un mes después de la fecha de licenciamiento que conste en el respectivo certificado, y en caso de enfermedad comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de 4 meses.

Los reservistas llamados a servicio activo por períodos inferiores a 30 días, percibirán del empleador las remuneraciones correspondientes.

ARTÍCULO 44: En caso de contraer matrimonio civil o religioso, o celebrar un Acuerdo de Unión Civil (AUC), los trabajadores gozarán de cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicionales al feriado anual e independiente de la antigüedad que tenga en la Empresa.



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

El trabajador deberá dar aviso escrito con treinta días de anticipación a la celebración de su matrimonio o AUC. Una vez realizada la ceremonia deberá hacer llegar el certificado al área de Gestión de Personas.

Este beneficio no será compensable en dinero y tampoco se podrá acumular a las vacaciones legales.

ARTÍCULO 45: En el caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a 10 días corridos de permiso pagado y, en caso de muerte del cónyuge o conviviente civil, el permiso será de 7 días corridos. En el caso de muerte de un hermano, o padres del trabajador, el permiso será de 4 días hábiles.

En ambos casos, el permiso será adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del fallecimiento.

También se otorgará un permiso por 7 días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Además, en el caso de muerte de un hijo o de conviviente civil, el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero el fuero se mantendrá vigente por el mismo período o hasta el término de dicho contrato.

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

ARTÍCULO 46: En los casos de campañas o programas públicos de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación, según lo dispuesto en la Ley N°21.347.

ARTÍCULO 47: Los trabajadores cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a 30 días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año, durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o por obra o faena, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, durante su vigencia.

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

Para ejercer este derecho, los trabajadores deben avisar al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes, deberán presentar comprobantes de su realización posteriormente.



El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier estipulación en contrario.

Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador.

ARTÍCULO 48: Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista (“TEA”), estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo respectiva respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista. Asimismo, el trabajador deberá notificar a la Empresa, por medio de la Gerencia de Personas, de la realización de dicho trámite ante la Inspección del Trabajo, entregando los comprobantes.

ARTÍCULO 49: Las víctimas de femicidio frustrado o tentado, tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después.

La víctima deberá presentar al empleador la denuncia realizada ante las policías o el Ministerio Público, circunstancia en que éste deberá observar lo dispuesto en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

La víctima podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección. La comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas contempladas en el artículo 2 de la Ley N°21.565, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.

ARTÍCULO 50: Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador estén desahuciados o en estado terminal, este podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

ARTÍCULO 51: Los trabajadores que se desempeñen como voluntarios del Cuerpo de Bomberos, estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante la jornada laboral. El tiempo destinado se considerará como trabajado, no pudiendo el empleador calificar esta salida como intempestiva o injustificada. Tras la emergencia, la Empresa podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos la acreditación de lo sucedido.



TÍTULO X DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 52: Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas. En caso de partos múltiples, el descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente un parto múltiple antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación o alguno de los menores pesare al nacer menos de 1.500 gramos, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

ARTÍCULO 53: Para hacer uso del descanso de maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Gerencia de Personas, un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. Sin perjuicio de lo anterior, la trabajadora deberá presentar también la correspondiente licencia médica extendida por alguno de los profesionales indicados.

Si en razón de su estado de embarazo, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante la Empresa con el correspondiente certificado médico. En todo caso, está prohibido a la mujer embarazada desarrollar las siguientes labores:

- a) Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- b) Ejercer esfuerzo físico prolongado, como permanecer de pie largo tiempo.
- c) El trabajo nocturno
- d) El trabajo en horas extraordinarias, y
- e) Aquéllas que la autoridad competente declare inconvenientes para el estado de gravidez.

ARTÍCULO 54: El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N°19.620. Este derecho es irrenunciable.

ARTÍCULO 55: Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él, corresponderá al padre, o a quien le fuera otorgada la custodia del menor, quien gozará de fuero, con derecho a los subsidios que establece la ley. Sin embargo, el padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidios.



ARTÍCULO 56: La Empresa deberá conservar el empleo o puesto de la madre, padre o a quien se le otorgue la custodia del menor, durante los períodos de descanso, incluido el período establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

ARTÍCULO 57: Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso de postnatal parental de 12 semanas a continuación del período postnatal, recibiendo el respectivo subsidio.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido, y al menos el cincuenta por ciento de su sueldo fijo, sin perjuicio de las demás remuneraciones variables.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo podrán ejercer este derecho en los mismos términos y conforme a lo acordado con el empleador.

En caso de que la madre decidiese volver a trabajar por media jornada durante este permiso, deberá avisar a la Empresa, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo, al menos 30 días antes de que termine su postnatal. Si no hace esto, deberá tomar el descanso postnatal parental de 12 semanas completas.

ARTÍCULO 58: El trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente su tuición o cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la Ley N°19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental. Si el menor tiene menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio de doce semanas.

ARTÍCULO 59: La Empresa estará obligada a recibir a la madre trabajadora, salvo para aquellos trabajos en que, dadas sus características, impida un retorno a media jornada sin producir menoscabo.

Si la empresa se negase a su reincorporación parcial, ésta deberá ser debidamente fundada e informada a la trabajadora dentro de los 3 días de recibida la comunicación mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora tendrá derecho a reclamar por esta negativa ante la Inspección del Trabajo, quien decidirá si se justifica o no.

ARTÍCULO 60: En caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Si el padre hará uso del permiso, deberá avisar con al menos diez días de anticipación a su empleador, al empleador de la madre y a la Inspección del Trabajo. El empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.



ARTÍCULO 61: Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental, la trabajadora estará sujeta a fuero laboral. El empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización del juez competente.

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

Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a los trabajadores que hubieren adoptado un menor.

ARTÍCULO 62: Toda trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que le corresponda, cuando la salud del hijo menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, lo que deberá ser acreditado mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios de salud que otorguen atención médica al menor, más la licencia médica que habilita a la madre trabajadora para hacer uso del permiso. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Durante el período del permiso postnatal parental sólo tendrá derecho al subsidio por enfermedad grave del niño menor de un año quien esté haciendo uso del referido permiso postnatal.

ARTÍCULO 63: Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre, madre o guardián, con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, ellos tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, el que se regirá por las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 199 bis). Si el padre y la madre son trabajadores, podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

ARTÍCULO 64: Las trabajadoras tendrán derecho a disponer de al menos una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de las siguientes formas:

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

En caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la Inspección del Trabajo. El padre trabajador ejercerá este derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.



Para los efectos legales, el tiempo utilizado para alimento se considerará como trabajado, ampliándose en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse. El presente derecho es irrenunciable.

TÍTULO XI DEL REGISTRO DE DEUDORES DE PENSIÓN DE ALIMENTOS

ARTÍCULO 65: Los Tribunales de Familia podrán decretar que la Empresa deba retener los montos correspondientes a pensiones de alimentos de las remuneraciones del trabajador alimentante. En este caso, la Empresa retendrá y pagará los montos que se han decretado judicialmente, luego de realizarse los descuentos obligatorios por seguridad social e impuestos de las remuneraciones del trabajador.

ARTÍCULO 66: Esta obligación se mantendrá durante toda la relación laboral, o hasta que el Tribunal decrete lo contrario o modifique la orden.

ARTÍCULO 67: Ante el término de la relación laboral, la Empresa dará cuenta al Tribunal del término de esta, y en caso de proceder el pago de indemnizaciones, se realizarán las siguientes retenciones:

- a) En caso de proceder la indemnización sustitutiva de aviso previo, se retendrá la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha del término.
- b) En caso de proceder la indemnización por años de servicio, se retendrá del total, el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual.

TÍTULO XII DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 68: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que deba percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

ARTÍCULO 69: La remuneración de los trabajadores de la Empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley.

En ningún caso su monto mensual podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual vigente, salvo que se trate de jornadas parciales de trabajo y de las excepciones legales que procedieren.



ARTÍCULO 70: Cualquiera remuneración ocasional o periódica que el empleador conceda al trabajador, se entenderá otorgada a título de mera liberalidad y no implica derecho adquirido para el trabajador.

ARTÍCULO 71: Las remuneraciones de los trabajadores se liquidarán por mensualidades vencidas, en moneda corriente nacional, y se entenderán incorporadas al patrimonio del trabajador una vez que estén devengadas. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

Las remuneraciones se pagarán el día 28 de cada mes, y si este fuere sábado o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior; si fuere domingo, el día hábil laborable inmediatamente posterior.

ARTÍCULO 72: Los pagos de remuneraciones o beneficios se efectuarán a través de depósito en cuentas corrientes o vistas informadas por el trabajador, o en su defecto, se realizarán en las oficinas de la Empresa, entre lunes y viernes dentro de la jornada de trabajo.

Junto con el pago respectivo, el empleador enviará al trabajador las liquidaciones de sueldo mensuales, indicando el monto pagado, la forma como se determinó y las deducciones efectuadas. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

Si el trabajador objetase la liquidación, deberá efectuar esta objeción verbalmente o por escrito al área de Gestión de Personas, la cual revisará los antecedentes y, si hubiere lugar, practicará una reliquidación a la brevedad posible, pagándose las sumas correspondientes.

ARTÍCULO 73: La Empresa deducirá de las remuneraciones los impuestos que las gravan y las cotizaciones de seguridad social. Del mismo modo, a solicitud escrita del trabajador, la Empresa deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador, en virtud a lo dispuesto por el artículo 58 del Código del Trabajo.

Sólo con acuerdo entre el empleador y el trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquiera naturaleza, deducciones que en todo caso no podrán exceder del 15% de la remuneración total del dependiente.

En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la Empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, no se descontará de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.



TÍTULO XIII DE LA IGUALDAD DE REMUNERACIONES

ARTÍCULO 74: La Empresa garantiza el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en las capacidades, calificaciones, idoneidad o productividad.

ARTÍCULO 75: En caso que algún trabajador considere que se existe alguna situación de desigualdad en sus remuneraciones por motivos de género, podrá presentar un reclamo a través del canal de denuncias de la Empresa, el que se tramitará de la siguiente manera:

- a) El trabajador deberá efectuar una presentación por medio del canal de denuncias de la Empresa, indicando los hechos en los que se funda su reclamo, y demás antecedentes que prueben la efectividad de su declaración. Al entregar dicha información, deberá procurar la protección de la información del resto de los trabajadores involucrados.
- b) El Oficial de Cumplimiento designará a un Investigador, debidamente capacitado, quien realizará un estudio acabado de los hechos y antecedentes en los que se funda la denuncia.
- c) Una vez recopilados los antecedentes, se procederá a emitir un informe escrito sobre el proceso de investigación, donde se concluirá si procede o no la aplicación del principio de igualdad de remuneraciones. Las conclusiones de este informe se notificarán a las partes, la gerencia general, y el directorio.

TÍTULO XIV DE LAS OBLIGACIONES

ARTÍCULO 76: Serán obligaciones de orden de los trabajadores las siguientes:

- a) Realizar personalmente la labor convenida de acuerdo a las normas e instrucciones entregadas por la Empresa.
- b) Mantener sobriedad y probidad en el desempeño de sus funciones.
- c) Llegar y salir puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida a la hora efectiva.
- d) Desempeñar su función con diligencia y colaborar con la buena marcha y estabilidad.
- e) Ser respetuosos con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y la Empresa en sí, y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- f) Ser corteses con las personas que concurran al establecimiento o lugar de trabajo.



- g)** Velar en todo momento por los intereses de la Empresa, y dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- h)** Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento o en el cumplimiento de sus funciones, y los reclamos que se les formulen.
- i)** Actuar en todo momento con la debida reserva y confidencialidad. Se consideran infracciones a este deber, el hecho de transmitir o traspasar a cualquier otra empresa del rubro, o tercero externo, información de cualquier tipo, que diga relación con la Empresa.
- j)** Cumplir estrictamente todos los procedimientos de operación, las normas de trabajo y las instrucciones que impartan las correspondientes jefaturas.
- k)** Tomar conocimiento, respetar y cumplir todos los reglamentos, instrucciones, normas, políticas y procedimientos que regulan la actividad de la empresa, los cuales se encuentran permanentemente publicados en la intranet de la Empresa.
- l)** Dar estricto cumplimiento a lo establecido en el Manual de Prevención de Delitos de la empresa, y a todo reglamento o regulación aplicable dentro de las faenas de clientes, en caso de prestar servicios de forma presencial en sus instalaciones.
- m)** Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o a la Gerencia de Personas en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, deberá presentar la licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL).
- n)** Comunicar dentro de las 48 horas de sucedido, todo cambio en los antecedentes personales del trabajador.
- o)** Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la Empresa, preocupándose de su racional utilización a fin de obtener de ellos la mayor productividad.
- p)** Cuidar los vehículos corporativos, tanto en el uso para el que están destinados según los servicios que presta el trabajador, como también en la adecuada limpieza de este.
- q)** Dar un uso responsable y economizado a los suministros de la empresa, tales como agua, vapor, electricidad, energía, gas, etc.
- r)** Permitir a la empresa, en caso de que sea solicitado, la revisión de elementos laborales proporcionados por estos, tales como lockers, computadores y vehículos.
- s)** Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo.



- t) Cuidar del aseo y presentación personal al concurrir a su labor, y presentarse en condiciones físicas y mentales adecuadas para cumplirlas.
- u) Proporcionar información veraz y oportuna toda vez que la Empresa lo solicite, en especial tratándose de temas relacionados con condiciones de seguridad y salud en su puesto de trabajo, y las dificultades que se presenten para el cumplimiento de sus labores.
- v) Abstenerse de realizar competencias con la Empresa o colaborar para que otros lo hagan.
- w) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
- x) Prestar auxilio y colaboración en caso de siniestro o riesgo para la Empresa.
- y) Si con motivo de sus funciones el trabajador debe conducir vehículos motorizados, respetar y cumplir con lo establecido en el DFL1 sobre la Ley de Tránsito y todas sus modificaciones.
- z) Deberá tenerse una conducta diligente y cuidadosa respecto de los bienes otorgados por la Empresa para que el trabajador pueda ejercer sus labores.
- aa) Las jefaturas deberán gestionar la carga laboral de sus subalternos de manera razonable y proporcional, procurando que no se generen discriminaciones arbitrarias en su ejecución.

La infracción a cualquiera de estas obligaciones generales podrá estimarse como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo y, por lo mismo, autorizan al empleador para adoptar las medidas que en derecho correspondan, según la gravedad de la falta de que se trate.

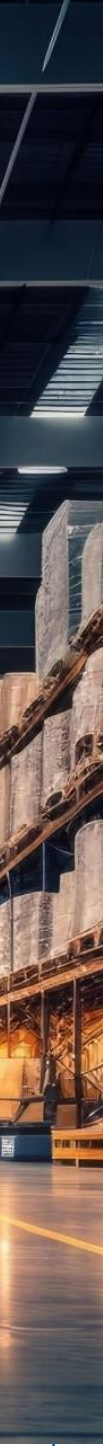
TÍTULO XV DE LAS PROHIBICIONES

ARTÍCULO 77: Serán prohibiciones de orden para los trabajadores las siguientes:

- a) Iniciar su jornada de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato, y/o permanecer en el lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada, sin autorización previa y por escrito de su jefe directo.
- b) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin autorización expresa.
- c) Tener atrasos constantes y recurrentes al ingreso de sus funciones.
- d) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo
- e) Marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador.



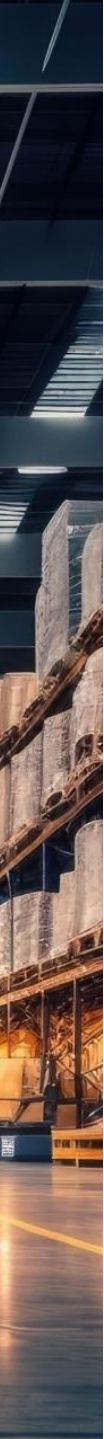
- f) Realizar marcaciones ficticias respecto al ingreso o salida del trabajo.
- g) No declarar o realizar conductas que pudiesen configurar un conflicto de interés con la empresa, de forma que afecte o incluyan en su juicio y/o desempeño.
- h) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas, atentando contra la moral y las buenas costumbres dentro de la empresa.
- i) Ejercer de forma indebida requerimientos de carácter sexual no consentidos, o realizar acciones que puedan implicar acoso laboral contra trabajadores de la empresa o terceros externos a ella, tanto dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de ella.
- j) Agredir de hecho o de palabra a jefes, superiores, subordinados o compañeros de trabajo, y provocar o alentar riñas entre ellos, ya sea dentro o fuera de los recintos de la empresa.
- k) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados.
- l) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- m) Guardar alimentos en zonas productivas, o comer en lugares no autorizados para ello.
- n) Utilizar herramientas no autorizadas por la empresa para el ejercicio de sus funciones.
- o) Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa entregue para realizar sus labores.
- p) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar, sea de forma presencial o remota, en estado de intemperancia o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido.
- q) No cumplir con el reposo médico
- r) Poseer, distribuir, vender o consumir alcohol y/o drogas o estupefacientes, dentro de los recintos de la empresa y en los establecimientos de clientes en los que se prestan servicios.
- s) Portar, distribuir, vender o usar armas en horas y lugares de trabajo.
- t) Poseer, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en el lugar de trabajo.
- u) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal.
- v) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos al trabajo o que perturben el normal desarrollo de la jornada.
- w) Prestar servicios para empresas que desarrollen funciones análogas a las de la empresa.



- x)** Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- y)** Utilizar la infraestructura y equipos de la empresa para beneficio personal.
- z)** Causar intencionalmente o con negligencia culpable, daños a las maquinarias, instalaciones, u otros elementos de propiedad de la empresa.
- aa)** Sacar o pretender sacar sin autorización, fuera de los recintos de la empresa, materiales de trabajo, herramientas, utensilios o mercadería de propiedad de ella, sin perjuicio de que ello derive en otro tipo de delito.
- bb)** Revelar antecedentes o información que haya sido conocida con motivo de su relación con la empresa, sea de esta misma o de sus clientes, cuando esta tenga carácter de confidencial.
- cc)** Incumplir la normativa interna de la empresa establecida en sus políticas, instructivos, manuales, procedimientos, reglamentos, etc.
- dd)** Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de los lugares de trabajo, actividades sociales, políticas, religiosas o sindicales, y distribuir propaganda de cualquier especie.
- ee)** Utilizar sistemas, equipos, correos, aplicaciones y/o programas, entre otros, que no hayan sido instalados y aprobados por la Empresa, y/o con fines ajenos a sus funciones.
- ff)** Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la empresa.
- gg)** Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del jefe de la unidad responsable en la empresa.
- hh)** Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.
- ii)** Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- jj)** Conducir un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él.

En caso de que el dispositivo no venga incorporado de fábrica en el vehículo, se autoriza su manipulación solamente a través de un equipo de manos libres, o con el vehículo detenido. Se entenderá por "manos libres", el sistema que permite utilizar dicho dispositivo mientras ambas manos se encuentren en el manubrio, o libres en caso de no poseer un manubrio.

No se entenderán por sistemas de "manos libres" los siguientes:



- i. Cualquier sistema de sujeción de éstos a la altura del oído del conductor.
 - ii. Aquellos que requieran que el conductor los sostenga con su hombro, cabeza u otro.
 - iii. Aquellos deban manipularse con una o ambas manos.
-
- kk)** Exceder la velocidad establecida en DFL1 sobre la Ley de Tránsito y sus modificaciones.
 - ll)** Exceder la velocidad establecida de manera interna en las instalaciones de la empresa.
 - mm)** Almacenar en el lugar de trabajo sustancias peligrosas, cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, o combustibles, que pongan en riesgo al trabajador, su familia y terceros.
 - nn)** Realizar horas extraordinarias sin la correspondiente autorización por la jefatura.
 - oo)** Tener una conducta negligente y descuidada respecto de las herramientas y bienes proporcionados por la Empresa para el ejercicio de sus labores. Los costos de la pérdida de dichas herramientas podrán ser deducidos de la remuneración del trabajador.
 - pp)** Destinar los vehículos corporativos para fines personales o distintos de los establecidos por la empresa, pues se considerará una falta grave a la probidad, salvo en caso que esto haya sido autorizado por escrito o se haya entregado el vehículo a modo de beneficio laboral.
 - qq)** Adoptar de represalias contra quienes denuncien, declaren, o colaboren en la investigación por acoso laboral y/o sexual, o violencia en el trabajo.
 - rr)** Transportar residuos desde las instalaciones de clientes hacia las inmediaciones de la Empresa o domicilios particulares, contraviniendo la Ley N°20.920. En ningún caso contarán los trabajadores con autorización para realizar esta actividad, y de presenciar dicho acto, los trabajadores tendrán la obligación de informar de manera inmediata a la jefatura.

La infracción a cualquiera de estas prohibiciones generales podrá estimarse como incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo y, por lo mismo, autorizan al empleador para adoptar las medidas que en derecho correspondan, según la gravedad de la falta de que se trate.

TÍTULO XVI DE LA PROTECCIÓN A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 78: La Empresa garantiza a todos sus trabajadores, el respeto de los derechos fundamentales consagrados en el Artículo 19 de la Constitución Política de la República, y los Tratados Internacionales ratificados por Chile, reconociendo en ellos un límite infranqueable respecto de sus potestades, en particular el derecho a la vida privada y a la honra de la persona, derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, libertad de conciencia, libertad de expresión, libertad de trabajo, libertad sindical, derecho a la no discriminación y derecho a la indemnidad.



ARTÍCULO 79: La Empresa declara su compromiso con el respeto y promoción de los Derechos Humanos en el desarrollo de sus actividades, de conformidad con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. En virtud de ello, promoverá la prevención, mitigación y reparación de los impactos adversos que sus operaciones, relaciones comerciales o cadena de suministro puedan generar sobre los Derechos Humanos de trabajadores, contratistas, clientes y comunidades. La Empresa promoverá una cultura organizacional basada en la dignidad, la igualdad y la no discriminación, implementando procesos de debida diligencia acordes a la naturaleza y tamaño de sus operaciones, y mecanismos confidenciales y eficaces de denuncia.

TÍTULO XVII DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 80: Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, prevenir o eliminar su discriminación y obtener su plena inclusión, se implementarán los ajustes necesarios tanto en las instalaciones de la Empresa como en sus regulaciones. Se entenderá como “ajustes necesarios” a las medidas de adecuación del ambiente físico y social en razón de las carencias específicas de la persona con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten su accesibilidad o participación en la vida laboral.

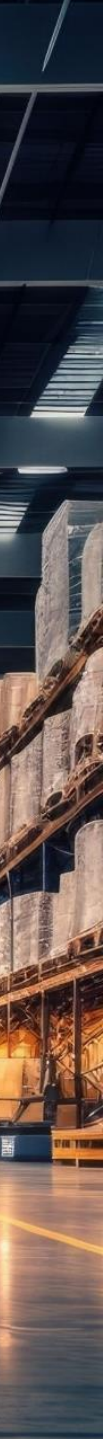
Para estos efectos, se entenderá como trabajador con discapacidad a aquél que, en virtud de tener una o más deficiencias físicas o mentales, sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o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

En virtud de lo anterior, la Empresa fomentará las siguientes prácticas:

- a) Incorporación de la integración e inclusión como valores y cultura empresarial.
- b) Fomentar la no discriminación por razones de salud, discapacidad, etc.
- c) Reclutar y seleccionar a postulantes en virtud de su idoneidad para el cargo.
- d) Considerar en las estrategias de comunicación interna, los conceptos de inclusión.
- e) Realizar actividades relacionadas con la integración, formación, capacitación y desarrollo de los trabajadores con discapacidad, con el fin de orientarlos en el desempeño de su cargo.
- f) Sensibilizar a los trabajadores respecto a la discriminación y sesgos inconscientes.
- g) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.

ARTÍCULO 81: Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.

Para dar cuenta del cumplimiento de esta obligación, las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).



Si la empresa, por razones fundadas, no pudiese dar total o parcial cumplimiento a dicha obligación, podrá hacerlo de forma alternativa, por medio de la celebración de contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, o la donación en dinero a proyectos o programas asociados a la materia. Se considerarán razones fundadas las derivadas de la naturaleza de las funciones de la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo.

La Empresa deberá contar con al menos un trabajador del equipo de recursos humanos, que tenga conocimientos y certificación sobre el fomento de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Sobre estas materias se realizarán programas anuales de capacitación al personal, y las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella, considerarán las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

TÍTULO XVIII DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

ARTÍCULO 82: Se entenderá como discriminación arbitraria, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por algún trabajador, director, accionista, contratista, cliente o tercero externo a la Empresa, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Los actos discriminatorios podrán fundarse en los criterios sospechosos descritos en el Artículo 2 del Código del Trabajo, o cualquier otro no indicado expresamente, pero que no estén relacionados con la idoneidad y capacidad del trabajador para el ejercicio del cargo particular.

ARTÍCULO 83: El trabajador objeto de una acción u omisión que produzca discriminación, será titular de acción de no discriminación arbitraria, la cual puede ser interpuesta, a elección del trabajador ante un Juez de Letras de su domicilio o bien, del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.

TÍTULO XIX DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN FRENTE A MUTACIONES O ALTERNACIONES DE MATERIAL GENÉTICO O EXÁMENES GENÉTICOS

ARTÍCULO 84: Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores, su permanencia o la renovación de su contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia de mutaciones o alteraciones en su genoma que causen una predisposición o un alto riesgo a una patología que pueda llegar a manifestarse durante el transcurso de la relación laboral, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno que permita verificar que el trabajador no posee en su genoma humano mutaciones o alteraciones de material genético que puedan derivar en el desarrollo o manifestarse en una enfermedad o anomalía física o psíquica en el futuro.



ARTÍCULO 85: El trabajador podrá manifestar su consentimiento libre e informado para realizarse un examen genético, siempre y cuando esté dirigido a asegurar que reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias e idóneas para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida o integridad física o psíquica, como asimismo la vida o la salud física o mental de otros trabajadores. En caso de requerirse estos exámenes, la Empresa asumirá su costo y el tiempo utilizado para la realización de estos, se entenderá como trabajado para efectos legales.

ARTÍCULO 86: Los establecimientos y laboratorios que realicen este tipo de exámenes, como asimismo los empleadores que accedan a esta información, deberán adoptar todas las medidas de seguridad prescritas en la Ley, con el fin de proteger la intimidad del trabajador y garantizar un manejo reservado de los datos. El trabajador tendrá derecho a saber la información que arroje un examen genético.

TÍTULO XX DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 87: Se entenderá por acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo, lo siguiente:

- a) **Acoso sexual:** Requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, realizados por una persona en forma indebida y por cualquier medio, y que amenaza o perjudica la situación laboral u oportunidades en el empleo de la víctima.
- b) **Acoso laboral:** Agresión u hostigamiento ejercido por el empleador o por los trabajadores, en contra de trabajadores o terceros, por cualquier medio, sea una sola vez o de manera reiterada, y que genere un menoscabo, maltrato o humillación, afecte el ambiente laboral y/o la situación laboral y oportunidades de empleo de los trabajadores.
- c) **Violencia en el trabajo:** Son aquellas conductas que constituyen acoso laboral o acoso sexual, y que son ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, tal como clientes, proveedores, usuarios, entre otros, sobre los trabajadores de la empresa, y realizados con ocasión de la prestación de sus servicios.

ARTÍCULO 88: Las situaciones de acoso sexual o laboral pueden darse entre pares, desde un superior jerárquico o desde un subordinado, y por todo tipo de vías presenciales, verbales o digitales.

ARTÍCULO 89: La Empresa cuenta con un canal de denuncias, medio por el cual se podrá enviar, de forma confidencial, anónima o identificada, denuncias, reclamos, consultas, reconocimientos y/o propuestas respecto de las conductas de la Empresa, sus trabajadores y su entorno.

El canal de denuncias, junto a su proceso de investigación, se encuentran regulados en la Política de Uso del Canal de Denuncias, el procedimiento de investigación, las directrices de la Empresa y el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo (**ANEXO N°2**), todos los que se entienden incorporados a este Reglamento y a los contratos de trabajo.



Además, la Empresa dispone de un Protocolo de Actuación frente a Situaciones Complejas con Clientes o Externos, el que los trabajadores tendrán la obligación de conocer y consultar en caso de enfrentarse a dichas situaciones, debiendo informar de forma inmediata a su jefatura respecto de lo ocurrido.

ARTÍCULO 90: Todas las denuncias serán conocidas por el Oficial de Cumplimiento de la Empresa, quien realizará la investigación siguiendo las directrices y principios rectores establecidos en la ley y políticas de la Empresa, esto es: confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Todas las investigaciones se realizarán por alguien capacitado en materia de acoso sexual y laboral, violencia en el trabajo, discriminación y perspectiva de género.

ARTÍCULO 91: En casos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la Empresa, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia se realiza verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante.

Se dejará registro de todas las denuncias ingresadas, sea de forma verbal o escrita, en el canal de denuncias de la Empresa. El Oficial de Cumplimiento es el único ente con acceso a dicha plataforma.

ARTÍCULO 92: El procedimiento de uso del canal de denuncias es el siguiente:

- a) Ingresar a la Plataforma a través de www.RAteEscucha.cl
- b) Revisar las pestañas informativas y leer las indicaciones relevantes respecto a las preguntas frecuentes y los tipos de denuncia que se pueden interponer.
- c) Seleccionar una de las cinco alternativas de acción que se encuentran en la barra lateral derecha: Propuesta; Reconocimiento; Consulta; Reclamo; Denuncia.
- d) Leer la información proporcionada, y aceptar los términos y condiciones.
- e) Ingresar los datos de contacto. En caso contrario, seleccionar la opción para generar el expediente de manera anónima. Tener presente que la opción de anonimato dificulta la obtención de declaraciones y prueba, lo que puede afectar la investigación y sus resultados.
- f) Completar los formularios de forma detallada posible, adjuntar toda la prueba relevante y, de así preferirlo, acompañar su declaración a través de archivos de audio o video.
- g) Anotar en un lugar seguro y confidencial, el identificador y clave de expediente para poder hacer seguimiento al caso, o incorporar información adicional a este.
- h) Una vez finalizado, enviar la comunicación a través del sistema web.



ARTÍCULO 93: La denuncia debe contener la siguiente información:

- a) Tipo de denuncia
- b) Lugar donde ocurrió el hecho
- c) Descripción del hecho
- d) Individualización de las personas involucradas
- e) Tiempo durante el cual se ha realizado el hecho, o cuándo ocurrió
- f) Antecedentes y documentos que acreditan el hecho, en la medida de lo posible.

ARTÍCULO 94: Recibida la denuncia, la Empresa adoptará todas las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas, lo que dependerá de la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo. Si la denuncia se realiza ante la Inspección del Trabajo, esta sugerirá medidas de resguardo en el plazo máximo de dos días hábiles, las que la Empresa adoptará de manera inmediata.

Algunas medidas de resguardo que podrá implementar la Empresa son: la separación de espacios físicos, la redistribución del tiempo de trabajo, permisos con goce de remuneraciones, y/o derivar al trabajador al organismo administrador correspondiente para otorgarle atención psicológica.

ARTÍCULO 95: Si la denuncia se presenta ante la Empresa, esta podrá realizar la investigación de forma interna, o en el plazo de tres días, remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo. Si se opta por la investigación interna, esta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos.

ARTÍCULO 96: El Oficial de Cumplimiento dará inicio a la etapa de revisión preliminar de los hechos y la prueba presentada. En caso que los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito, se informará al denunciante de esta situación, y de los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones.

ARTÍCULO 97: En caso que la denuncia se presente contra una persona que tenga poder de representación de la Empresa, esta deberá ser derivada a la Inspección del Trabajo.

ARTÍCULO 98: En el caso que la denuncia se presente por parte de trabajadores que prestan servicios bajo el régimen de subcontratación o EST, podrán darse dos situaciones de denuncia:

- a) Si la denuncia es presentada por un trabajador de la empresa contratista o EST contra otro trabajador de la misma empresa, esta podrá ser remitida a su empleador o a la Dirección del Trabajo, a decisión del denunciante.
- b) Si la denuncia involucra a trabajadores de distintas empresas (principal, usuaria, contratista, subcontratista o EST), y se presenta al contratista o EST, esta deberá dar aviso a la empresa principal o usuaria dentro de 3 días para que esta realice la investigación.



ARTÍCULO 99: Las denuncias que se investiguen de forma interna serán conocidas por el Oficial de Cumplimiento, y/o el investigador designado, quienes contarán con la correspondiente capacitación en materias de acoso, género y derechos fundamentales.

Se informará al denunciante y denunciado de esta designación, y del inicio del proceso de investigación. En dicho acto, también se informarán las fechas de entrevistas para ellos y sus testigos.

Para la realización de la investigación, el Oficial de Cumplimiento podrá solicitar apoyo de servicios profesionales externos, y/o de otras áreas de la organización.

El denunciante o denunciado podrá presentar antecedentes que den cuenta de una posible afectación a la imparcialidad del investigador designado o sus asesores, pudiendo solicitar su cambio.

ARTÍCULO 100: En caso de recibirse una denuncia inconsistente, incoherente o incompleta, la persona designada a la investigación se comunicará con el denunciante, siempre que este se haya identificado, y le dará plazo razonable para completar los antecedentes.

ARTÍCULO 101: El proceso de investigación incluirá:

- a) Obtención de las declaraciones del denunciante y denunciado.
- b) Obtención de testimonios de testigos, sean en forma presencial o en formato electrónico.
- c) Recopilación de prueba y verificación de procedencia y validez. El investigador podrá solicitar a las gerencias correspondientes, información o documentación adicional.
- d) Análisis de las declaraciones, testimonios y prueba obtenida.

Toda declaración o testimonio incluirá la individualización de la persona declarante, su firma, y la constancia de que se realiza de forma voluntaria y bajo la obligación de decir la verdad y actuar de buena fe. El Investigador podrá solicitar al declarante su autorización para grabar la declaración, debiendo dejar constancia expresa de su consentimiento en el registro de audio.

En caso de presumirse que la persona declarante dio falso testimonio, se dará inicio a un proceso de investigación y, de probarse la falsedad del testimonio, se aplicarán las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO 102: Una vez finalizada la investigación, el investigador designado realizará un informe en el cual se dejará constancia de lo siguiente:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización del denunciante, denunciado y testigos, con correo electrónico y cédula de identidad.
- c) Individualización del Investigador, con correo electrónico y cédula de identidad, junto a los registros sobre su imparcialidad y/o cambio.
- d) Medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.



- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones y alegaciones.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos en los cuales se basan las conclusiones.
- h) Propuesta de medidas correctivas, si corresponde.
- i) Propuesta de sanciones, si corresponde, según la gravedad del caso.

ARTÍCULO 103: Una vez finalizada la investigación, esta deberá ser remitida junto a sus conclusiones a la Inspección del Trabajo, la que tendrá un plazo de 30 días para pronunciarse sobre esta. En caso de cumplirse el plazo sin pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe.

Las conclusiones deberán contener las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia, y deberán ser informadas al empleador, el denunciante y denunciado.

ARTÍCULO 104: Si la denuncia es realizada por la víctima de una presunta situación de acoso sexual laboral, será aplicable la Ley N°21.643 en cuanto a los plazos de los que se dispone para la investigación, debiendo esta concluirse en un plazo máximo de 30 días. Sin embargo, si la denuncia es hecha por un tercero en favor de la víctima, o no responde a hechos que puedan presumirse constitutivos de acoso, no resultaran aplicables los plazos previamente indicados, sin perjuicio de que la Empresa dará la debida atención y tratamiento a la situación atendido al mérito de la denuncia.

ARTÍCULO 105: La Empresa tendrá un lapso de 15 días para adoptar las medidas de resguardo o las sanciones correspondientes en razón de las conclusiones y la gravedad del caso, las que serán revisadas cada seis meses, pudiendo modificarse, alzarse o repetirse dependiendo del desarrollo del caso.

ARTÍCULO 106: Las sanciones aplicables, en caso de comprobarse la existencia de un caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, serán aquellas indicadas en el Título de Sanciones de este Reglamento, además de otras medidas de prevención y resguardo que puedan implementarse.

TÍTULO XXI DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN GENERAL Y CANAL DE DENUNCIAS

ARTÍCULO 107: La Empresa mantendrá canales abiertos de comunicación con todos los trabajadores y terceros externos involucrados en su prestación de servicios, a través del canal de denuncias, el que permitirá presentar todo tipo de consulta, sugerencia, reconocimiento, reclamo o denuncias de otro tipo, fuera de aquellas comprendidas en el acoso sexual o laboral, o la violencia en el trabajo.

ARTÍCULO 108: El procedimiento de investigación interna de la Empresa se regirá por los siguientes principios para esclarecer hechos que puedan constituir infracciones normativas o de políticas internas:

- a. **Principio de legalidad:** Toda investigación deberá desarrollarse con estricto apego a la legislación vigente, al presente Reglamento Interno, a las políticas internas, y demás normativa aplicable, garantizando el respeto irrestricto de los derechos fundamentales.



- b. **Principio de debido proceso:** Se asegurará a las personas involucradas el derecho a conocer los hechos que se investigan, formular descargos, presentar antecedentes y obtener una resolución fundada, dictada por la autoridad competente dentro de la Empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá adoptar medidas inmediatas o provisionales cuando exista una situación de flagrancia o cuando la gravedad de la infracción así lo amerite, especialmente si se encuentra comprometida la integridad física o psíquica de los trabajadores, el normal funcionamiento de la Empresa, el cumplimiento de las obligaciones legales, o la comisión de una falta o delito contemplado por el ordenamiento jurídico.

- c. **Principio de imparcialidad y objetividad:** La investigación será conducida por quien designe la empresa, procurando la ausencia de conflictos de interés y asegurando que las conclusiones se funden exclusivamente en antecedentes verificables y debidamente documentados.
- d. **Principio de confidencialidad:** La información obtenida durante el procedimiento tendrá carácter reservado y solo será conocida por quienes intervengan directamente en su tramitación, resguardando la honra, vida privada, y dignidad de las personas involucradas.
- e. **Principio de proporcionalidad:** Las medidas adoptadas durante la investigación y las eventuales sanciones deberán ser proporcionales a la gravedad de los hechos acreditados.
- f. **Principio de celeridad:** El procedimiento deberá desarrollarse dentro de plazos razonables, evitando dilaciones injustificadas y procurando una resolución oportuna.
- g. **Principio de protección contra represalias:** Se prohíbe toda forma de represalia contra quien denuncie de buena fe o participe en calidad de testigo o colaborador en la investigación.
- h. **Principio de enfoque preventivo y correctivo:** Sin perjuicio de las responsabilidades individuales, el procedimiento podrá identificar factores organizacionales o riesgos psicosociales que requieran la adopción de medidas preventivas o correctivas.
- i. **Principio de registro y trazabilidad:** Las actuaciones realizadas en el marco del procedimiento deberán quedar debidamente registradas a fin de asegurar transparencia, trazabilidad, y su eventual revisión posterior por la autoridad competente.

ARTÍCULO 109: El canal de denuncias también permite a los trabajadores y terceros externos formular propuestas de mejoras y reclamos respecto a las condiciones y entorno de trabajo cuando estos puedan afectar la seguridad y salud de las personas, y reconocer a trabajadores o entidades dentro de la Empresa que hayan realizado una gestión destacada en estas materias.

ARTÍCULO 110: Los reclamos, consultas, sugerencias, propuestas, y denuncias deberán ser presentadas a través del canal de denuncias de la Empresa, sea de forma anónima, identificada o colectiva.



ARTÍCULO 111: Solo el Oficial de Cumplimiento, y/o el investigador designado, tendrán acceso a la información y documentación presentada en dicha comunicación.

ARTÍCULO 112: En caso de ser necesario el inicio de un proceso de investigación, este seguirá los pasos indicados en el Título de Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo. Sin embargo, los plazos de investigación podrán variar en consideración a la complejidad y gravedad del caso.

ARTÍCULO 113: Finalizada la investigación, se informarán sus conclusiones a las partes involucradas. De ser procedente, se implementarán las medidas de protección o sanciones que correspondan.

TÍTULO XXII DEL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 114: Se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar previamente convenido con la empresa, distinto de sus instalaciones o faenas, siempre que la naturaleza de sus funciones permita su ejecución sin requerir presencia física en terreno, desplazamiento continuo o realización de labores operativas propias del cargo. Este régimen no se limita al uso exclusivo de tecnologías de la información y comunicación, pudiendo emplearse otras herramientas o medios adecuados para el cumplimiento de las funciones.

Por otro lado, se entenderá por teletrabajo la modalidad de trabajo a distancia en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o que, por la naturaleza de las funciones, deban ejecutarse y reportarse a través de dichos medios.

ARTÍCULO 115: Los trabajadores que podrán estar sujetos a esta modalidad son aquellos que, con motivo de la naturaleza de sus funciones, les es posible prestar servicios de forma remota, sin alterar los resultados de su función en calidad y tiempo de respuesta. Esto debe ser pactado por escrito entre las partes del contrato de trabajo, y será la Empresa quien evalúe la factibilidad y procedencia de este.

Las labores de ejecución operacional, presencial y técnica quedan excluidas de esta modalidad.

ARTÍCULO 116: En caso de pactarse la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, el contrato de trabajo deberá incluir:

- a) El lugar o lugares alternativos en que el trabajador prestará los servicios.
- b) Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.
- c) Los sistemas de control y gestión que se utilizarán.
- d) El tiempo de duración del acuerdo.

Tanto el trabajador como el empleador podrán, unilateralmente, volver a las condiciones originales pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso de al menos 30 días, siempre y cuando esta modalidad se haya pactado tras el inicio de la relación laboral.



Por el contrario, en caso que esta modalidad se pacte al inicio de la relación laboral, sólo podrá modificarse por escrito, y con acuerdo de las partes.

ARTÍCULO 117: En caso de pactarse un lugar de prestación de servicios, si el trabajador tuviese la intención de cambiarlo, deberá comunicarlo al Empleador, quien se reserva el derecho de evaluar si la nueva ubicación reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas, pudiendo aprobar o rechazar la propuesta.

ARTÍCULO 118: Independiente de la modalidad de jornada, el trabajador tendrá derecho a un período de 12 horas continuas de desconexión, dentro de un período de 24 horas.

Este período se iniciará preferentemente a partir de las 20:00 horas, y hasta las 8:00 horas del día siguiente. Durante este, el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, instrucciones u otros requerimientos, sea de su jefatura, compañeros de trabajo o clientes.

ARTÍCULO 119: La supervisión y control de la prestación de servicios por parte del trabajador se realizará a través de los sistemas tecnológicos implementados por la empresa, tales como aplicaciones, sistemas de mensajería instantánea, videoconferencias, correo electrónico u otro. El trabajador deberá permanecer ubicable y comunicado durante su jornada, y deberá asistir a las reuniones que se soliciten.

ARTÍCULO 120: Si el trabajador presentase dificultades técnicas o de fuerza mayor que le impidan la prestación de sus servicios, deberá informar de esto a su jefatura en forma inmediata. En caso de que la dificultad técnica se genere en las plataformas o herramientas proporcionadas por la Empresa, el trabajador deberá contactar al área de Soporte Informático para su revisión y solución.

Si las dificultades técnicas persistiesen, poniendo en riesgo la continuidad de las tareas asignadas, el trabajador deberá volver a cumplir sus funciones de forma presencial, primando la obligación de prestar servicios emanada de su contrato de trabajo.

ARTÍCULO 121: La Empresa otorgará a los trabajadores las herramientas de trabajo necesarias para la prestación de sus servicios, en perfectas condiciones de funcionamiento. Estas son de propiedad de la Empresa, por lo que solo deberán utilizarse en un contexto laboral.

En caso de deterioro o pérdida, el trabajador deberá dar aviso inmediato a su jefatura. En caso que el deterioro o pérdida se produzca por causa imputable a negligencia, culpa o dolo del trabajador, este tendrá la obligación de restituir a la Empresa la herramienta de trabajo, o su valor.

En caso de término del contrato de trabajo, o en caso que cierto implemento sea innecesario ante el término de la modalidad de teletrabajo, el trabajador tendrá la obligación de devolver las herramientas de trabajo que le fueron entregadas de forma inmediata.

En caso que estos implementos no sean devueltos en un plazo razonable, su valor será descontado de la remuneración mensual del trabajador, o sus indemnizaciones por término de la relación laboral.



ARTÍCULO 122: El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad trabajo remoto o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones anteriores deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad; el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia; o el instrumento que dé cuenta de la calidad de cuidador según corresponda. Esto no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador.

El trabajador deberá presentar el requerimiento por escrito, acompañando los documentos indicados, y formulando una propuesta que contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial y remoto. La Empresa deberá dar respuesta al requerimiento dentro de 15 días.

ARTÍCULO 123: Si durante el período de embarazo la autoridad declarara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la Empresa ofrecerá a la trabajadora, durante el tiempo que dure el estado de excepción, la modalidad de trabajo a distancia, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con dicha modalidad, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

ARTÍCULO 124: En virtud de lo dispuesto por la Ley N°21.391, si se declarase estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria por encontrarse el país ante una epidemia o pandemia por enfermedades contagiosas, la Empresa ofrecerá a los trabajadores que se encuentren en los siguientes casos, la prestación de sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo:

- a) Si un trabajador tiene el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar;
- b) Si un trabajador tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de 12 años, cuya asistencia a un establecimiento educacional se vea afectado por cierre del mismo o por prohibición de asistir, aforos, etc. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que él o ella ejerce el cuidado personal del menor sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta;



- c) Si el trabajador tiene a su cuidado personas con discapacidad. Esta situación debe ser acreditada por medio del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, junto con la copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el registro de la persona a quien tenga a su cuidado.

Esto solo será aplicable si la naturaleza de las funciones del trabajador lo permite, es decir, si las funciones son compatibles con la modalidad de teletrabajo.

TÍTULO XXIII DE LA SEGURIDAD ELECTRÓNICA

ARTÍCULO 125: Todas las herramientas electrónicas proporcionadas son de propiedad de la Empresa, por lo que deben ser utilizadas solamente para fines relacionados con sus negocios y obligaciones. Se entenderá por estas los notebooks, computadores, impresoras, scanners y toda clase de hardware, así como los programas, correos electrónicos y todo tipo de software.

ARTÍCULO 126: Se prohíbe al trabajador, entre otras cosas:

- a) Instalar en el equipo softwares no autorizados por la Empresa.
- b) Inhabilitar o modificar especificaciones de seguridad o software.
- c) Instalar software con licencias adquiridas por la Empresa en computadoras de uso personal.
- d) Acceder sin autorización y/o en forma maliciosa a los sistemas de la Empresa.
- e) Apropiarse de claves de acceso de otros usuarios a sistemas y equipos.
- f) Revelar a terceros las contraseñas de acceso, o compartirlas con otros usuarios.
- g) Almacenar, enviar acceder o buscar material pornográfico.
- h) Enviar correos no deseados (spam).
- i) Incurrir en conductas que violen la normativa nacional sobre delitos económicos, protección de la vida privada, delitos de pornografía infantil y propiedad intelectual.
- j) Cargar, en forma intencional o negligente, archivos que contengan virus.
- k) Monitorear sin autorización el tráfico de red, y/o hacer escaneo de puertos.
- l) Suplantar la identidad de terceros para encubrir el origen de las comunicaciones.

ARTÍCULO 127: Toda la información y los recursos de propiedad de la Empresa deberán ser devueltos al momento del término de la relación laboral.

ARTÍCULO 128: Los sistemas de administración de correo electrónico y todos los mensajes enviados a través de estos, incluyendo las copias de respaldo, serán considerados de propiedad de la Empresa.

ARTÍCULO 129: Toda comunicación por correo electrónico que realicen los trabajadores, deberá efectuarse mediante el sistema de correo electrónico habilitado, cumpliendo íntegramente las políticas existentes en cuanto al uso y confidencialidad de tales recursos.



No se debe transmitir desde el correo electrónico de la Empresa, a otras cuentas de correo electrónico que no pertenezcan a ella, archivos que contengan información clasificada o de carácter confidencial.

ARTÍCULO 130: Toda comunicación realizada por parte de un trabajador de la Empresa con clientes o terceros externos podrá ser considerada como la posición oficial de la Empresa, por lo que el contenido de dichos mensajes, y el lenguaje utilizado deberá mantener seriedad y profesionalismo.

El correo electrónico corporativo debe ser utilizado con fines meramente laborales, por lo que la Empresa podrá mantener o almacenar copia de todos los correos electrónicos enviados por estos, no existiendo una expectativa de privacidad respecto a dichas comunicaciones. Sin embargo, la Empresa tratará con la debida confidencial aquellos correos que contengan datos sensibles de los trabajadores, si bien desincentiva el uso del correo corporativo para comunicaciones que contengan estos datos. La Empresa podrá revisar y utilizar las comunicaciones intercambiadas por medio de los correos corporativos, para los fines que esta estime pertinentes.

ARTÍCULO 131: La Empresa podrá otorgar un notebook o computador, teléfono celular u otras herramientas de trabajo para el desempeño de sus funciones. Para ello, aplican las siguientes reglas:

- a) La Empresa entrega gratuitamente el computador, tanto en hardware como en software, en concepto de préstamo de uso al trabajador.
- b) Se define como parte del equipo al conjunto de CPU, disco duro, CD-ROM, tarjeta de red, memorias, cables y otros accesorios que acompañan la computadora en el momento de la entrega, quedando prohibido el intercambio de piezas con otros equipos.
- c) Los trabajadores deberán utilizar el equipo con exclusividad total y absoluta para las tareas que la Empresa les encomiende, quedando prohibida su uso con otro fin.
- d) El trabajador recibirá el equipo en perfecto estado, obligándose a mantenerlo y restituirlo en el mismo, salvo deterioro originado por el buen uso y el transcurso del tiempo.
- e) Si se produjera un deterioro en el equipo, pérdida total o parcial, desperfectos o roturas originadas por negligencia o uso indebido, todos los gastos que ocasione la reparación o reemplazo de la herramienta serán de exclusivo cargo del trabajador.
- f) Si el equipo fuera robado, el trabajador debe informar, en un plazo máximo de 24 horas de ocurrido, a la Gerencia de Personas y a su jefatura directa, y realizar la correspondiente denuncia policial. En caso que el trabajador no tome las debidas precauciones para evitar el robo o hurto del equipo, todo gasto para la restitución de este será de su cargo exclusivo.
- g) El trabajador se compromete a entregar su equipo, cuando sea solicitado, a fin de realizar mantenimiento preventivo y/o correctivo, y trabajos de actualización de las aplicaciones.



- h) El plazo de duración del préstamo será hasta cuando la Empresa lo disponga o hasta la fecha de término del contrato de trabajo.
- i) Si el trabajador renuncia, deberá devolver el equipo y dar cuenta de esto a su jefatura directa, antes de la fecha de término de su contrato de trabajo.
- j) El trabajador no deberá instalar ningún software adicional al que se le entrega sin la correspondiente licencia de uso y sin la previa autorización por escrito.
- k) El trabajador no puede transferir el préstamo del equipo a otra persona.
- l) Cuando el trabajador sea destinado a un trabajo fuera del país o haga uso de permisos o licencias por períodos que sobrepasen 1 mes calendario, deberá devolver el equipo, salvo acuerdo al contrario con la correspondiente Jefatura y Gerencia.

El no cumplimiento de estas condiciones significará el retiro del equipo y dará lugar a las sanciones que determine la Empresa en el presente Reglamento.

ARTÍCULO 132: La Empresa otorgará acceso a Internet a los trabajadores que lo requieran. Dicha herramienta deberá utilizarse con fines estrictamente laborales, a excepción de aquellas páginas de uso personal aprobadas por el empleador, como páginas de prensa relacionada.

Dado que la Empresa es quien contrata la conexión a Internet, esta podrá, si lo estima pertinente, bloquear los sitios de Internet que no digan relación con los servicios que el trabajador presta. El uso personal ocasional de este recurso es permitido, en tanto no interfiera con la productividad.

Toda información transmitida por este medio será tratada como información relacionada con el giro de la Empresa, y deberá cumplir con las normas del presente Reglamento. El incumplimiento de la presente política expone al usuario a medidas disciplinarias según corresponda

ARTÍCULO 133: Las contraseñas de acceso a los sistemas de la Empresa (correo electrónico, Internet, Intranet, o cualquier otra) deben mantenerse en secreto y no deben proporcionarse a ninguna persona.

Teniendo en consideración que la contraseña del trabajador permite el acceso a la información y sistemas de la Empresa, si ésta llega a ser obtenida por terceros que hiciesen mal uso de ella, el trabajador a quien le pertenece dicha clave será responsable de los perjuicios que pudiesen ocurrir.

También será responsabilidad del trabajador el caso que terceros accedan a dichas contraseñas por su negligencia o dolo, como, por ejemplo, en caso de utilizar contraseñas poco seguras o dejarlas anotadas en lugares visibles o de fácil acceso.



TÍTULO XXIV DE LA PROTECCIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

ARTÍCULO 134: Para efectos del resguardo de la protección y tratamiento de datos personales en la Empresa, los conceptos más relevantes se entenderán de la siguiente manera:

- a) **Dato personal:** Información vinculada o referida a una persona natural identificada o identificable, entendiéndose por esto la posibilidad de reconocer a una persona, directa o indirectamente, mediante uno o más identificadores disponibles, tales como el nombre, cédula de identidad, o elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona.
- b) **Datos personales sensibles:** Datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas, o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, que revelen el origen étnico o racial, su afiliación política, sindical o gremial, su situación socioeconómica, convicciones ideológicas o filosóficas, creencias religiosas, datos relativos a la salud, al perfil biológico humano, los datos biométricos, y la información relativa a la vida sexual, a la orientación sexual y a la identidad de género de una persona natural.
- c) **Responsable de datos:** Persona natural o jurídica, pública o privada, que decide acerca de los fines y medios del tratamiento de datos personales, con independencia de si los datos son tratados directamente por ella o a través de un tercero mandatario o encargado.
- d) **Titular de datos:** Persona natural, identificada o identificable, a quien conciernen o se refieren los datos personales.
- e) **Tratamiento de datos:** Cualquier operación o conjunto de operaciones o procedimientos técnicos, de carácter automatizado o no, que permitan de cualquier forma recolectar, procesar, almacenar, comunicar, transmitir o utilizar datos personales.
- f) **Derecho de acceso:** Derecho del titular de datos a solicitar y obtener del responsable confirmación acerca de si sus datos personales están siendo tratados por él, acceder a ellos en su caso, y a la información prevista en esta ley.
- g) **Derecho de rectificación:** Derecho del titular de datos a solicitar y obtener del responsable que modifique o complete sus datos personales, cuando están siendo tratados por él, y sean inexactos, desactualizados o incompletos.
- h) **Derecho de supresión:** Derecho del titular de datos a solicitar y obtener del responsable que suprima o elimine sus datos personales, de acuerdo a las causales previstas en la ley.
- i) **Derecho de oposición:** Derecho del titular de datos a solicitar y obtener del responsable que no se lleve a cabo un tratamiento de datos determinado, de conformidad a la ley.



- j) **Derecho a la portabilidad de los datos personales:** Derecho del titular de datos a solicitar y obtener del responsable una copia de sus datos personales en un formato electrónico que permita ser operado por distintos sistemas, y poder comunicarlos o transferirlos a otro responsable de datos. El titular tendrá derecho a que sus datos personales se transmitan directamente de responsable a responsable cuando sea técnicamente posible.

ARTÍCULO 135: La Empresa garantiza que el tratamiento de datos personales se realizará bajo los principios de licitud, finalidad, proporcionalidad, responsabilidad, seguridad, calidad, transparencia e información. Por tanto, los datos personales serán recolectados únicamente con fines específicos, explícitos y legítimos relacionados con las actividades de la Empresa, y serán tratados de manera que se respete la dignidad y derechos de los titulares. El tratamiento será proporcionado, pertinente y limitado a lo estrictamente necesario para cumplir con las finalidades informadas al titular.

ARTÍCULO 136: La Empresa recolectará y tratará datos personales únicamente cuando exista una base jurídica válida, ya sea mediante consentimiento libre, informado y específico del titular, o cuando el tratamiento sea necesario para el cumplimiento de obligaciones legales, contractuales o para el ejercicio de derechos de la Empresa. El consentimiento podrá ser revocado por el titular en cualquier momento, debiendo la empresa proceder conforme a los plazos y requisitos legales aplicables.

ARTÍCULO 137: La Empresa reconoce y garantiza el ejercicio de los derechos de los titulares de datos personales. Para tal efecto, deberá implementarse un procedimiento claro y accesible que permita a los titulares presentar solicitudes con respecto a sus datos, así como mecanismos eficaces y oportunos para atender dichas solicitudes en un plazo razonable establecido por la normativa vigente.

ARTÍCULO 138: La Empresa adoptará medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar la seguridad, confidencialidad y protección de los datos personales frente a accesos no autorizados, alteraciones, filtraciones, pérdidas o destrucciones, las que deberán ser proporcionales al nivel de sensibilidad de los datos tratados e incluir controles de acceso, almacenamiento seguro, capacitación de personal y revisiones periódicas de los procesos de tratamiento.

ARTÍCULO 139: El tratamiento de datos personales sensibles, tales como información sobre salud, etnia, creencias, orientación sexual o datos biométricos, requerirá un mayor nivel de protección. El acceso a estos datos quedará restringido y debidamente registrado conforme a los protocolos internos.

ARTÍCULO 140: Cuando la Empresa contrate a terceros encargados de realizar el tratamiento de datos personales, se exigirá que estos cumplan con los mismos estándares de protección y obligaciones que exige la ley, a través del correspondiente contrato que regule su responsabilidad, medidas de seguridad y prohibiciones de uso indebido de los datos.

ARTÍCULO 141: La Empresa notificará a los titulares afectados y a las autoridades correspondientes en caso de suceder un incidente de seguridad que afecte datos personales, junto con sus medidas de identificación y contención, conforme a los plazos y criterios establecidos por la ley.



ARTÍCULO 142: El incumplimiento de las disposiciones de este reglamento por parte de cualquier trabajador podrá dar lugar a medidas disciplinarias, sin perjuicio de las sanciones externas que puedan imponer las autoridades competentes en materia de protección de datos.

TÍTULO XXV DE LOS SISTEMAS DE VIGILANCIA Y CÁMARAS DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 143: La Empresa podrá instalar un sistema de vigilancia y seguridad a través de cámaras y circuito cerrado de televisión, o sistemas de vigilancia y control remoto para vehículos que son de su propiedad, por medio de sistemas de GPS.

ARTÍCULO 144: El sistema operará en lugares estratégicos, panorámicos y de conocimiento público y generalizado. Por tanto, su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, así como tampoco lugares donde no se realiza actividad laboral, como baños, cocina, camarines, comedor, etc., y siempre en consideración al derecho a la dignidad, intimidad y vida privada.

ARTÍCULO 145: Todos los trabajadores de la Empresa están sujetos al control del sistema de vigilancia mencionado, y la Empresa, por su parte, se asegurará de custodiar y almacenar los resultados de las grabaciones del sistema, manteniendo absoluta confidencialidad.

ARTÍCULO 146: La Empresa no alterará, manipulará o modificará las grabaciones de forma alguna, de modo que se descontextualicen las imágenes contenidas en ellas. Asimismo, se prohíbe la alteración, manipulación o modificación de las grabaciones por parte de los trabajadores, pudiendo imponerse sanciones ante su incumplimiento.

ARTÍCULO 147: En caso de detectarse una irregularidad por medio de las cámaras de la Empresa, o por la denuncia de un trabajador, se podrá solicitar a los trabajadores mostrar el interior o contenido de sus implementos de trabajo, tales como vehículos, lockers, y teléfonos celulares corporativos.

TÍTULO XXVI DEL ALCOHOL Y DROGAS

ARTÍCULO 148: La Empresa reconoce que la dependencia al alcohol y drogas es una condición médicamente tratable, por lo que apoyará a los trabajadores en sus tratamientos, como si se tratara de cualquier enfermedad. En este sentido, el trabajador deberá acreditar su condición por medio de un certificado médico, otorgado por un especialista en dichos trastornos.

ARTÍCULO 149: La Empresa prohíbe estrictamente:

- a) La posesión, distribución, venta o consumo de alcohol dentro de sus recintos y durante su horario de trabajo, y/o en los recintos de clientes donde se presta servicios.



- b) La posesión, distribución, venta o consumo de drogas ilegales y el uso ilícito de drogas legales, dentro de sus recintos o los de sus clientes, y durante el horario laboral.
- c) Concurrir a sus labores, o prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto, bajo la influencia de alcohol y/o drogas ilegales o legales en mal uso.

ARTÍCULO 150: Se podrán realizar controles de alcohol y drogas a los trabajadores que concurren a prestar servicios en manifiesta influencia de estas sustancias, o se pueda deducir razonablemente su uso de ciertos comportamientos. A modo ejemplar, se considerarán aspectos como el hálito alcohólico, pérdida de facultades motoras, conductas inconsistentes con la habitual que tenga el trabajador, etc.

ARTÍCULO 151: Se considerarán como límites umbrales aquellos que corresponden al valor mínimo de alcohol y/o drogas en el organismo, sin producir efectos adversos. Estos límites son:

- a) **Alcohol:** 0,3 g/L de concentración en la sangre.
- b) **Barbitúricos:** 200 ng/ml (sedantes).
- c) **Benzodiacepinas:** 200 ng/ml (tranquilizantes).
- d) **Opiáceos:** 2000 ng/ml (morfina). 250 ng/ml (éxtasis).
- e) **Anfetaminas:** 500 ng/ml
- f) **Cocaína:** 150 ng/ml
- g) **Canabinoides:** 50 ng/ml (marihuana).
- h) **Fentanilo:** 2ng/ml
- i) **Metanfetaminas:** 500 ng/ml

ARTÍCULO 152: Las empresas contratistas y subcontratistas que contraten con la Empresa deberán adoptar las medidas necesarias para evitar que sus trabajadores incurran en la posesión y/o consumo de alcohol y/o drogas en sus recintos o en los de clientes.

ARTÍCULO 153: Los trabajadores a quienes se les prescriban drogas legales por un médico, para el tratamiento de alguna enfermedad, deberán informar a la Empresa de esta situación, siempre y cuando dichos medicamentos tengan posibles efectos incapacitantes, o que puedan afectar a su función.

TÍTULO XXVII DE LA PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE

ARTÍCULO 154: La Empresa está comprometida con la protección y preservación del medio ambiente. En este sentido, todos los trabajadores deberán cumplir con las disposiciones legales en dicha materia, teniendo presente la importancia del cuidado del entorno natural.

ARTÍCULO 155: Queda prohibida la quema de especies vegetales y residuos en cualquier época del año, y la quema de neumáticos y otros elementos contaminantes en cualquier época del año.



ARTÍCULO 156: La empresa promoverá el uso responsable de recursos, manejo adecuado de residuos, y la prevención de incidentes ambientales en el desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 157: La manipulación de sustancias peligrosas deberá hacerse conforme a la normativa y a los procedimientos internos, siendo obligatorio reportar de inmediato cualquier incidente o derrame. Si el trabajador dispone de las herramientas, materiales, y equipamiento adecuado, deberá solucionar a la brevedad el incidente con el objeto de resguardar el medio ambiente y la seguridad del personal.

TÍTULO XXVIII DE LAS SANCIONES

ARTÍCULO 158: Las infracciones a las normas del presente Reglamento, los contratos de trabajo y otras políticas de la Empresa, dan derecho al empleador a sancionar al trabajador que incurrió en ellas. Las sanciones previstas en este Reglamento son:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- c) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá poner término al contrato de trabajo cuando la infracción importe una causal que lo autorice en conformidad a la ley, y considerando la gravedad de los hechos.

ARTÍCULO 159: La amonestación verbal consiste en una reprensión privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico del trabajador, o la Gerencia de Personas. La amonestación escrita será comunicada a la Inspección del Trabajo u otras autoridades correspondientes.

ARTÍCULO 160: En caso de falta grave, la Empresa podrá aplicar al infractor una multa de hasta el 25% de su remuneración diaria. El afectado podrá solicitar reconsideración directamente a la Gerencia de Personas, situación que deberá ser resuelta dentro del plazo de 10 días hábiles de notificada la sanción.

TÍTULO XXIX DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 161: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Renuncia del trabajador, dando aviso con treinta días de anticipación, a lo menos.
- c) Muerte del trabajador o trabajadora.
- d) Vencimiento del plazo convenido en el contrato.



La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año, o, en el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por él, no podrá exceder de dos años.

Se presumirá contrato indefinido cuando el trabajador: (i) prestó servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses, o más en un período de quince meses desde la primera contratación; (ii) continúe prestando servicios con conocimiento del empleador tras expirar el plazo; o (iii) tras la segunda renovación del contrato a plazo.

- e) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- f) Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTÍCULO 162: El contrato de trabajo terminará sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador ponga término, invocando una o más de las siguientes causales:

- a) Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que son:
 - i. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - ii. Conductas de acoso sexual.
 - iii. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - iv. Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora al empleador.
 - v. Conducta inmoral que afecte a la empresa donde se desempeña.
 - vi. Conductas de acoso laboral.
- b) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- c) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período; o la falta injustificada o sin aviso previo del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave a la obra.
- d) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - i. La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
 - ii. La negativa a trabajar, sin causa justificada, en las faenas convenidas en el contrato.
- e) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.



- f) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- g) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTÍCULO 163: La Empresa podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, derivadas de su racionalización o modernización, bajas en la productividad, y/o cambios en las condiciones de mercado o la economía que hagan necesaria dicha separación. Por su lado, se podrá dar término al contrato de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador o posean cargos de exclusiva confianza del empleador, por medio del desahucio escrito.

En el caso de terminación por necesidades de la empresa, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada con los topes legales.

ARTÍCULO 164: Si el contrato de trabajo termina por las causales del Artículo 159 N°5 o 6, o una o más causales del Artículo 160 del Código del Trabajo, se deberá comunicar por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada, expresando las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el N°6 del Artículo 159, el plazo será de 6 días hábiles. Este aviso se deberá enviar a la Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas procedentes.

ARTÍCULO 165: Si el contrato hubiere estado vigente por un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al Artículo 161, deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido, siempre que ésta fuere de un monto superior a la legal.

A falta de esta estipulación, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración, y es compatible con la sustitutiva del aviso previo.

En caso de término del contrato de trabajo según los artículos 159 y 161, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago.



TÍTULO XXX DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

ARTÍCULO 166: La Ley N°20.123, que regula el régimen de subcontratación y el trabajo y contratos con empresas de servicios transitorios, estipula que: *“es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.”*

ARTÍCULO 167: La Empresa podrá ser solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Esta responsabilidad se limita al tiempo en el cual los trabajadores prestaron servicios bajo el régimen de subcontratación. Los contratistas serán solidariamente responsables de las obligaciones que afecten a los subcontratistas.

ARTÍCULO 168: La Empresa tendrá derecho a ser informada sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que correspondan a los contratistas y subcontratistas. Esto deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Si el contratista o subcontratista no acreditan oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales, la Empresa podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquéllos, el monto de que es responsable. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

ARTÍCULO 169: Si la Empresa hiciera efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a favor de sus trabajadores, incluidas eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral.

ARTÍCULO 170: La Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en sus instalaciones, cualquiera sea su dependencia. En este sentido, deberá vigilar el cumplimiento por parte de contratistas y subcontratistas de la normativa de higiene y seguridad, e implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Empresa confeccionará un Reglamento Especial para Empresas Contratistas y Subcontratistas, estableciendo como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, y en caso de ser procedente, velará por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos.



TÍTULO XXXI DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 171: La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios (“EST”) deberá constar por escrito, indicando la causal invocada para la contratación de servicios transitorios, los puestos de trabajo para los cuales se realiza, la duración y el precio. La duración del contrato dependerá de la causal que se utilice para dicha contratación.

ARTÍCULO 172: Asimismo, el contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá señalar si los trabajadores tendrán derecho, durante la vigencia del contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la usuaria, además de cualquier otra disposición especial que aplique dependiendo de las razones para la contratación de los referidos servicios.

ARTÍCULO 173: No se podrá contratar la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en los siguientes casos:

- a) Para realizar tareas en las cuales se tenga dificultad de representar a la usuaria, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
- b) Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva; o
- c) Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

ARTÍCULO 174: La Empresa usuaria será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las EST a favor de sus trabajadores. No obstante, será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las medidas de prevención de riesgos para trabajadores permanentes.

La usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de siniestros establecidos en la ley. Al mismo tiempo deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

ARTÍCULO 175: El contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores para una usuaria de la empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por sus servicios.

ARTÍCULO 176: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la Empresa con el contratista, deberán incluir una mención expresa a dicha obligación.



LIBRO II: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREAMBULO

De acuerdo con lo establecido en el Artículo N°67 de la Ley N°16.744 sobre Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y el Decreto Supremo N°44 de 2024, Título III, párrafo 5, artículo 56 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social sobre la prevención de riesgos en los lugares de trabajo, se ha dictado el presente Reglamento.

El referido artículo establece lo siguiente:

“Las empresas estarán obligadas a establecer y mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo y cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa deberá proporcionar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”.

La aplicación de multas se regirá por lo dispuesto en el Artículo 157 del Código del Trabajo.

Lo que se ha establecido en este Libro II tiene el propósito de instruir sobre la forma de prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las operaciones normales de la Empresa, estableciendo obligaciones y responsabilidades claras para todos los trabajadores.

Es en este sentido que se llama a los trabajadores a prestar su colaboración y apoyo en cuanto a mantener y mejorar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en la Empresa, ya que el bienestar de nuestra comunidad es de responsabilidad de todos. Se invita, particularmente, a todos los trabajadores al cumplimiento de la normativa establecida en este Reglamento, y en poner en conocimiento de la Empresa cualquier fuente de riesgo de enfermedad profesional o accidente que perciban, participando activamente para lograr los objetivos propuestos.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad informará, oportuna y convenientemente, a los trabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores específicas y sobre las medidas preventivas y métodos correctos de trabajo. Además, se destacarán los riesgos típicos de la Empresa, señalando los peligros y las precauciones que se deban tomar.

Les recordamos que en intranet se encuentran todos los procedimientos de prevención de riesgos, y todas las políticas asociadas.



TÍTULO XXXII DISPOSICIONES GENERALES DE PREVENCIÓN EN HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 177: Conforme a lo anterior, los objetivos de este Reglamento son:

- a) Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud, a su integridad física, o atentar contra su vida.
- b) Gestionar preventivamente los riesgos profesionales o laborales, a fin de garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable.
- c) Establecer las obligaciones, prohibiciones y sanciones aplicables a todos los trabajadores;
- d) Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para trabajadores o equipos.
- e) Reducir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores.
- f) Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

ARTÍCULO 178: Para los efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes **DEFINICIONES:**

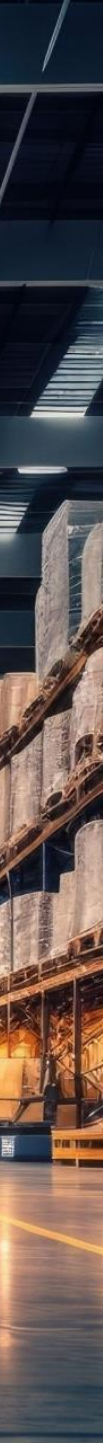
- a) **Accidente de trabajo:** Lesión sufrida a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte. Se exceptúan los accidentes debido a fuerza mayor extraña que no tenga relación con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.
- b) **Accidente de trabajo fatal:** Accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- c) **Accidente de trabajo grave:** Accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que produce lo siguiente:
 - i. Provoca, en forma inmediata y en el lugar del accidente, la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen los casos que produzcan, además, la pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.
 - ii. Obliga a realizar maniobras de reanimación. Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorrespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).



- iii. Obliga a realizar maniobras de rescate. Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
 - iv. Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros. Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
 - v. Ocurra en condiciones hiperbáricas, como por ejemplo las que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
 - vi. Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo de las faenas.
- d) **Accidente de trabajo en el trayecto:** Accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, o en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que el trabajador se dirigía al ocurrir el siniestro.
- e) **Acción insegura:** Acto, actividad o hecho que realiza un trabajador, y que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional.
- f) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre la empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N°54 – 21 de febrero de 1969).
- g) **Condición insegura:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa que hace que esta sea potencialmente productora de accidentes.
- h) **Condiciones y entorno de trabajo:** Características del lugar de trabajo y forma de organización del trabajo que pueden influir en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Se incluyen en esta definición:
- i. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, materias primas, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo;
 - ii. Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
 - iii. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados; y
 - iv. La organización del trabajo y las relaciones interpersonales al interior de la empresa, que incluyen los factores ergonómicos y psicosociales, la violencia y el acoso.



- i) **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales**: Organización encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.
- j) **Enfermedad profesional**: La que se genera de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que produzca incapacidad o muerte.
- k) **Entorno de trabajo seguro y saludable**: Lugar en que se han eliminado los riesgos laborales, o se han tomado las medidas necesarias para reducir al mínimo o controlar sus riesgos, y se ha integrado la prevención de riesgos con la cultura organizacional de la Empresa.
- l) **Equipos de protección personal**: Todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- m) **Factor de riesgo**: Objeto, sustancia, energía o característica derivados del trabajo que pueda contribuir a la materialización de un riesgo laboral o a agravar sus consecuencias, tales como instalaciones, maquinarias, herramientas de trabajo, sustancias, materias primas, y la especial sensibilidad del trabajador, el entorno de trabajo y la organización.
- n) **Faena afectada**: Área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.
- o) **Gestión preventiva**: Acciones sistematizadas que debe ejecutar la Empresa, de acuerdo a la normativa vigente, para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- p) **Incidentes o sucesos peligrosos**: Eventos que potencialmente pueden tener como consecuencia un accidente o un daño a la salud de las personas, tales como incendios, explosiones, derrumbes, caídas de andamios y máquinas elevadoras, cortos circuitos, fallos en los sistemas de presión u otros análogos siempre que ellos impidan el normal desarrollo de las actividades laborales afectadas.
- q) **Investigación de accidente**: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y las acciones de control para evitar la repetición de estos.
- r) **Mapa de riesgos**: Representación gráfica del lugar de trabajo, en la que se indican los riesgos laborales que pueden afectar la vida y salud de las personas trabajadoras, y que se encuentren presentes en las dependencias de la entidad empleadora.



- s) **Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos**: Herramienta de gestión que permite reconocer peligros y estimar la magnitud de los riesgos asociados a los procesos y puestos de trabajo. Contiene como mínimo, por cada puesto de trabajo, los peligros y evaluación de los riesgos con enfoque de género.
- t) **Medidas correctivas**: Medidas que se adoptan para evitar que se repita la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud del trabajador.
- u) **Medidas preventivas**: Acciones que se implementan para evitar la ocurrencia de un accidente del trabajo, una enfermedad profesional o un daño a la salud del trabajador.
- v) **Normas de Prevención de Riesgos Laborales**: Disposiciones que exijan la adopción de medidas de prevención y protección ante riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que procuren la eliminación o reducción de cualquier riesgo que pueda dañar la vida o salud de los trabajadores, sea que se derive del desempeño de sus actividades laborales o de la organización productiva del centro de trabajo.
- w) **Organismo administrador del seguro**: Para los trabajadores de la Empresa, el organismo administrador al que está adherida es la Mutual de Seguridad CChC.
- x) **Peligro**: Cualquier fuente, situación o condición con potencial de causar lesiones o afectar la salud de las personas.
- y) **Personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos**: Personas que, por sus características o condiciones personales, son más sensibles o vulnerables a algunos riesgos y requieren de un mayor grado de protección. Se consideran, entre otras, las personas con alguna discapacidad física, cognitiva o sensorial, trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, adolescentes con edad para trabajar, adultas mayores y aquellas personas que posean alguna otra condición análoga conocida por la entidad empleadora.
- z) **Riesgo grave e inminente**: Aquel que, manifestado a través de circunstancias objetivas, ofrece posibilidades ciertas que se origine un siniestro laboral, en un futuro inmediato o que esté pronto a suceder y que pueda suponer consecuencias graves para la vida, seguridad o salud de la persona trabajadora.
- aa) **Riesgo laboral**: Es aquella posibilidad de que los trabajadores sufran un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros involucrados en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de este.
- bb) **Riesgo profesional**: Riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.



- cc) **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Elementos interrelacionados o que interactúan entre sí, y que integran la prevención de riesgos laborales de la Empresa. Para ello, considerará como mínimo la organización, la planificación, la aplicación o implementación de acciones preventivas, los controles y evaluaciones y la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, con enfoque de género.
- dd) **Violencia o acoso por razón de género:** Violencia o acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a las personas de un sexo o género determinado. Incluye el acoso sexual.

ARTÍCULO 179: La Empresa velará por la aplicación de los principios de gestión preventiva de riesgos laborales, que están contenidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, los que buscan promover el desarrollo de una cultura preventiva, orientada a fomentar conductas laborales y entornos de trabajo que eviten riesgos. Estos principios son:

- a) Enfoque de gestión que ponga énfasis en la prevención de los riesgos laborales y en la adaptación del trabajo a las personas, desde el diseño de los sistemas productivos y los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento científico y tecnológico disponible, y priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen.
- b) Enfoque de género en la gestión de riesgos laborales, lo que implica que, en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas, se debe considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales, pudiendo estar expuestas de manera diferenciada a los riesgos, y que estos pueden producir efectos diversos en su salud, debiendo garantizarse que las medidas preventivas sean adecuadas y efectivas.
- c) La Empresa, a través de sus representantes y directivos, debe comprometerse activamente con la gestión de los riesgos laborales, promoviendo la participación permanente de los trabajadores o sus representantes en la planificación, implementación, evaluación y control de los riesgos y la mejora continua de su gestión.
- d) Mejora continua, de modo que la gestión de riesgos laborales propenda a la optimización de los procesos de gestión preventiva, revisando sus políticas y programas en la materia.
- e) Responsabilidad de la empresa, sea como empresa principal o usuaria, de acuerdo con los artículos 184, 183 E, 183 AB del Código del Trabajo, sin perjuicio de los deberes de cuidado y de colaboración de las personas trabajadoras con la gestión preventiva.

ARTÍCULO 180: El organismo administrador al que esté afiliado la empresa será la institución a cargo del seguro laboral que establece la Ley N°16.744 para el personal de la Empresa.



Excepcionalmente, el accidentado podrá trasladarse a un centro asistencial que no sea del organismo administrador en las siguientes situaciones: (i) urgencias; o (ii) cuando la cercanía del lugar del accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. Luego, deberá informar inmediatamente al organismo administrador.

ARTÍCULO 181: Las jefaturas directas tendrán la responsabilidad de informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo, corregir las causas y efectuar el correspondiente seguimiento de la implementación de las medidas correctivas.

ARTÍCULO 182: Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma que advierta en su trabajo.

Posteriormente, el jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione el organismo administrador. por su parte, la ocurrencia del accidente de trayecto deberá ser acreditada por el afectado ante el respectivo organismo administrador, mediante parte de Carabineros, certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios.

ARTÍCULO 183: Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquier otra situación que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la Empresa deberá investigar, con enfoque de género y promoviendo la participación de los trabajadores y sus representantes, las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas.

Para esto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

ARTÍCULO 184: La investigación de los accidentes tendrá las siguientes características:

- a) Será obligación del jefe directo del trabajador accidentado comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados. Asimismo, deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, antecedentes que serán enviados al Departamento de Prevención de Riesgos.
- b) Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa, debiendo avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente, incluso si no lo estima importante o no hubiera sufrido lesión.



- c) El trabajador estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de los que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

ARTÍCULO 185: En todo establecimiento de la Empresa en que trabajen más de 25 personas, se organizará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, compuesto por 3 representantes de la Empresa y 3 de los trabajadores, con un suplente por cada titular, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N°16.744, serán obligatorias.

Todos los trabajadores tendrán la obligación de participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario, y en las actividades que este programe. En caso de resultar electo, el trabajador deberá asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrante del Comité.

Gozará de fuero hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo.

En este sentido, el Comité Paritario se registrá por los siguientes conceptos:

- a) Si la Empresa tuviese obras o sucursales distintas, en el mismo o diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- b) En la designación de los representantes, la Empresa debe velar por la participación equitativa entre hombres y mujeres.
- c) La designación o elección de los miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N°44 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 27 de julio de 2024.
- d) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. En la mediana y gran empresa, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por dos períodos consecutivos.
- e) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- f) Los suplentes entrarán a remplazar a los titulares en caso de ausencia. Deberá efectuarse una nueva designación o elección para llenar la vacante una vez aplicado el procedimiento de suplencia, o cuando el número de miembros no permita un correcto funcionamiento.
- g) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N°44 de la Ley N°16.744.



En caso que a la Empresa le corresponda formar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N°20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación.

Las funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°44, Ley N°16.744) son:

- a) Asesorar e instruir sobre la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento de las medidas de prevención, seguridad y salud ocupacional.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene, seguridad y salud ocupacional que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.
- g) Informar a la Empresa cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiere sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores, a fin de que se adopten las medidas correspondientes.
- h) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.
- i) Cumplir las demás funciones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.

ARTÍCULO 186: El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N° 44, Ley N° 16.744), deberá cumplir las siguientes funciones:

- a) Asistir a la empresa e implementar el proceso de identificación y evaluación de los riesgos laborales presentes en los lugares de trabajo, debiendo proponer la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos, considerando los factores de riesgos ergonómicos, psicosociales, físicos, químicos y biológicos.
- b) Asesorar en el diseño y organización del lugar y puesto de trabajo para el desempeño seguro y saludable de las funciones, considerando la selección y estado de funcionamiento de la maquinaria y equipos de trabajo, o la utilización de las materias primas y sustancias usadas en el proceso productivo.
- c) Asesorar a la empresa en la adquisición, uso y mantención de los elementos de protección personal y equipos de protección colectiva.



- d) Asistir a la empresa en su obligación de informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto.
- e) Asesorar a la línea técnica y operativa de la empresa, en el diseño de procedimientos de trabajo, considerando la prevención de riesgos laborales.
- f) Diseñar e implementar un programa de capacitación sobre seguridad y salud en el trabajo.
- g) Implementar programas de vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores, conforme a los riesgos existentes en el lugar de trabajo y a lo establecido por la normativa o a lo dispuesto por el respectivo organismo administrador del seguro de la ley N°16.744.
- h) Difundir y promover estilos de vida saludable.
- i) Adoptar, de conformidad a la normativa, las medidas para la prevención de los factores de riesgos asociados a los efectos en los lugares de trabajo del consumo de alcohol y drogas.
- j) Colaborar con la empresa en el control y evaluación del cumplimiento de la normativa legal y normas internas que regulan las materias de seguridad y salud en el trabajo.
- k) Diseñar e implementar un programa de gestión de emergencias, catástrofes o desastres.
- l) Evaluar anualmente el cumplimiento de la actividad preventiva en la empresa.
- m) Investigar y analizar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- n) Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica de la entidad empleadora.

TÍTULO XXXIII OBLIGACIONES DE SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 187: Las obligaciones de los trabajadores en lo referente al **USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y LA PRESTACIÓN DE SUS SERVICIOS** son las siguientes:

- a) Cumplir con las instrucciones, reglamentos y medidas de seguridad y salud establecidas en la ley, y colaborar con la Empresa en la gestión de los riesgos laborales.
- b) Participar en las actividades preventivas de la Empresa.
- c) Mantener una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando evitar que el ejercicio de su actividad laboral afecte a las demás personas cercanas al puesto de trabajo.



- d)** Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.
- e)** Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la Empresa, el Comité Paritario u otra autoridad.
- f)** Someterse a los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan, siempre y cuando los exámenes estén dirigidos a establecer que el trabajador reúne las condiciones físicas o psicológicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos.
- g)** Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo.
- h)** Utilizar, conservar, cuidar y proteger correctamente los elementos de protección personal proporcionados por la Empresa, libres de costo.
- i)** Velar por que los elementos de protección entregados por la Empresa se mantengan en buenas condiciones, y en caso que cumplan su vida útil, se hayan deteriorado, o extraviado, deberán solicitar su reposición a su jefe directo o al equipo de SSO. Para la reposición, el trabajador deberá entregar el elemento de protección, o de lo contrario, se repondrá y se aplicará al trabajador una sanción conforme al presente Reglamento.
- j)** No prestar o intercambiar los elementos de protección entregados por la Empresa.
- k)** Hacer uso de los elementos de protección personal cada vez que sea necesario o bien cuando lo disponga el jefe responsable de las faenas o el Departamento de Seguridad.
- l)** En caso de utilizar vehículos motorizados para la realización de sus funciones, observar las disposiciones de las normas del tránsito, en particular las referidas a la velocidad máxima, la observancia de las señales de seguridad vial, y lo referente a la revisión del estado mecánico del vehículo antes de iniciar la conducción.
- m)** Portar en el vehículo en que desempeña sus funciones, un chaleco reflectante o de alta visibilidad para situaciones de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.
- n)** Será parte del rol de las jefaturas de cada área la supervisión del uso permanente y correcto de los elementos de protección personal por parte de los trabajadores de sus equipos. Para esto, deberán realizar inspecciones, y tomar las medidas correspondientes.
- o)** En caso de realizar mantenciones o reparaciones a maquinarias o equipos, sólo se podrán realizar por el personal competente y autorizado, ciñéndose estrictamente a lo establecido en las instrucciones vigentes y los planes de seguridad y salud ocupacional.



- p) En caso de trabajar en altura, esto sólo podrá realizarse por personal competente y autorizado, que deberán verificar que los implementos de trabajo están en buen estado.
- q) En caso de operar maquinarias o artefactos eléctricos, revisar el estado de los cables, conexiones, enchufes, o cualquier otro elemento, y solicitar los trabajos de aislación, sustitución, reparación o instalación, de ser procedente.
- r) En caso de realizar trabajos en caliente, esto sólo se podrá realizar por el personal competente y autorizado, y cumpliendo con el procedimiento de trabajo seguro.
- s) En caso de que sus funciones impliquen el manejo de materiales, se deberá considerar:
 - i. Evitar colocarse bajo cargas suspendidas
 - ii. Al levantar objetos pesados, mantener la espalda recta y hacer esfuerzo de las piernas
 - iii. Colocar block o apoyo de seguridad antes de trabajar con equipo elevado
 - iv. Utilizar los sistemas correspondientes para el levantamiento y transporte de carga.
 - v. No pararse frente a máquinas en movimiento, o que puedan ponerse en movimiento.

ARTÍCULO 188: Las obligaciones de los trabajadores en lo referente a las **CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES, Y LA MANTENCIÓN, ORDEN Y ASEO DE LOS LUGARES DE TRABAJO** son las siguientes:

- a) Todos los lugares de trabajo deben cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas, y cualquier otra normativa pertinente para faenas con condiciones especiales.
- b) Preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo.
- c) Revisar equipos y maquinaria asignada a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, e informar a su jefe directo en caso de riesgos.
- d) Mantener su área de trabajo limpia, en orden y despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a quienes transitan por el lugar y/o incendios.
- e) Dar aviso a su jefe directo de toda condición insegura en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas o ambiente en el cual trabaja.
- f) Obedecer los letreros y avisos de seguridad y salud ocupacional.
- g) En caso de efectuar alguna reparación o revisión en que sea necesario retirar defensas o protecciones, deberán reponerlas a su lugar apenas hayan terminado su labor.
- h) Respetar las áreas de tránsito, de almacenamiento y otras indicadas o delimitadas tanto dentro de las instalaciones de la empresa como de clientes.



ARTÍCULO 189: Las obligaciones con las que deberán cumplir todos los trabajadores en materia de **ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL** son las siguientes:

- a) Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuestas por la Empresa, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, el Organismo Administrador u otras entidades competentes.
- b) Informar oportunamente de todos los síntomas y dolencias que sufra, y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entorno de trabajo.
- c) Si sufre un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar aviso inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo remplace. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta.
- d) La jefatura del accidentado deberá presentar la denuncia y realizar la investigación del accidente, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento encargado del personal y Departamento de Prevención de Riesgos.

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

- e) Todo trabajador está obligado a colaborar con las investigaciones de accidentes, sea que se produzcan en la Empresa o en las instalaciones de clientes.

Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente deberá declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.

- f) Todo trabajador que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador, deberá acreditar su ocurrencia ante la Mutual de Seguridad CChC mediante el respectivo parte de Carabineros u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- i. La propia declaración del lesionado.
- ii. Declaración de testigos.
- iii. Certificado de atención de urgencia u Hospital.

- g) Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo o de la Gerencia de Personas para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc.



Asimismo, el trabajador deberá informar a su jefatura de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido, esté sufriendo, o haya afectado a su grupo familiar.

- h)** El trabajador que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador.
- i)** En caso de accidente del trabajo fatal o grave, la Empresa deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos.

En estos casos, el empleador suspenderá de forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitirá a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.

- j)** Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores: El empleador deberá:
 - i.** Informar a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
 - ii.** Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
 - iii.** En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, se deberán suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho de interrumpir sus labores, o abandonar el lugar de trabajo cuando consideren, por motivos razonables, que continuar prestando sus servicios en dicho lugar implica un riesgo grave e inminente para su vida y salud, sin que esto pueda significar la procedencia de un perjuicio o menoscabo. Los trabajadores que interrumpan sus labores por estas razones deberán informar a la Empresa en el más corto plazo. Por su parte, una vez informada, la Empresa comunicará esta situación a la Inspección del Trabajo.

En este sentido, se considera como “riesgos inminentes” a aquellos que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud ocupacional, incluyendo, los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral, y todo hecho que dé origen a dicha contingencia.



- k) Para los casos de pandemias o emergencias sanitarias a nivel nacional o internacional, los trabajadores deberán cumplir con las disposiciones que establezca la autoridad y la Empresa, dado que el no cumplimiento supone un grave riesgo para la seguridad y salud.

ARTÍCULO 190: Las obligaciones del trabajador en lo referente a la **PREVENCIÓN DE INCENDIOS** son las siguientes:

- a) Todos los lugares de trabajo deberán considerar las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir las posibilidades de inicio de un fuego, controlar las cargas de combustible y las fuentes de calor. Para esto se deberán inspeccionar el lugar de trabajo a través de un programa preestablecido por el equipo de SSO.
- b) Estará prohibido fumar o encender fuegos en lugares donde exista una gran cantidad de productos combustibles, o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión.
- c) Conocer dónde se encuentran los extintores en su lugar de trabajo, y capacitarse en lo referente a su uso respecto de cada sustancia o material combustible o inflamable. Debe, además, conocer el plan de emergencia de la empresa y participar de simulacros.
- d) En caso de presenciar un amago o peligro de incendio, se deberá dar alarma inmediata y se incorporará al procedimiento establecido por la Empresa para estos casos.
- e) Informar a la jefatura directa inmediatamente después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.
- f) Seguir el procedimiento establecido por la empresa, considerando en particular que:
 - i. Si detecta la presencia de humo, debe informarlo y accionar la alarma más cercana.
 - ii. Si posee conocimientos sobre el uso de extintores, deberá utilizar el más próximo.
 - iii. Dejar puertas abiertas para que el personal de seguridad o bomberos pueda ingresar.
 - iv. Seguir las instrucciones de los encargados de seguridad y evacuación.
 - v. Prestar ayuda a personas embarazadas, con discapacidad, de tercera edad o con problemas físicos y/o de movilidad.

ARTÍCULO 191: Las obligaciones del trabajador en lo referente a las medidas de seguridad ante **SISMOS** son las siguientes:

- a) Mantener la calma y seguir las instrucciones de los encargados de seguridad y evacuación.
- b) Alejarse de ventanas, maquinarias o elementos que puedan caer y dañarlo.
- c) Prestar ayuda a personas embarazadas, con discapacidad, de tercera edad o con problemas físicos y/o de movilidad.



TÍTULO XXXIV PROHIBICIONES DE SEGURIDAD PARA EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 192: Sin perjuicio de lo establecido en este Reglamento respecto a las prohibiciones de orden, está prohibido, además:

- a)** No acatar las normas e instrucciones de seguridad y salud ocupacional de la Empresa.
- b)** Reparar, desarmar o desarticular maquinaria sin estar autorizado y calificado. Si detectara fallas, el trabajador deberá informar de inmediato a su jefe directo.
- c)** Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado para ello.
- d)** Manipular indebidamente los dispositivos de seguridad y protección.
- e)** Manejar, activar, intervenir u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado.
- f)** Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - i.** Se está en estado de intemperancia.
 - ii.** Se está en condiciones físicas comprometidas.
 - iii.** No posee la correspondiente licencia de para conducir.
- g)** Usar vehículos de propiedad de la empresa, sin autorización escrita de la jefatura.
- h)** Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
- i)** Desobedecer las normas de tránsito y señalizaciones relacionadas a los límites máximos de velocidad, uso de cinturón de seguridad, ingreso a zonas y áreas restringidas, etc.
- j)** Ejecutar trabajos o acciones estado en un estado de salud deficiente o afectado.
- k)** Distraer al personal que está desempeñando un trabajo.
- l)** Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
- m)** Usar ropa suelta o inadecuada en recintos industriales, o utilizar anillos, pulseras o corbatas al trabajar en contacto con engranajes, transmisiones y/o partes en movimiento o torno.
- n)** Hacer uso indebido o sacar fuera de la Empresa los elementos de protección entregados.
- o)** Utilizar herramientas en mal estado o hechizas.
- p)** Portar armas en los lugares de trabajo.



- q) Apropiarse o sustraer propiedad privada, sea de la empresa, de compañeros de trabajo o de terceros ajenos a la relación laboral.
- r) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- s) Ejecutar cualquier forma de violencia o acoso en el trabajo.
- t) Preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo autorización expresa.
- u) Botar residuos en el suelo, desagües, servicios higiénicos, o en cualquier otro lugar que no sean los recipientes que para este efecto existen dentro de las instalaciones de la empresa.
- v) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
- w) Consumir alcohol y/o drogas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas ilícitas o la ejecución de sus labores bajo los efectos de estas sustancias.
- x) Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada.
- y) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo, y/o en lugares no autorizados.
- z) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- aa) Admitir, sin autorización, a personas extrañas a la Empresa, en zonas o dependencias donde está expresamente prohibido hacerlo.
- bb) Destruir o deteriorar el material de difusión de normas de seguridad y salud ocupacional, equipos de protección personal, equipos de extinción, barreras de seguridad, entre otros.
- cc) Destruir, retirar o dejar inoperantes señales, elementos y dispositivos de seguridad e higiene instalados en la Empresa.
- dd) No informar de acciones o condiciones de trabajo peligrosas o que estén por debajo del estándar establecido por la empresa, o de accidentes de trabajo que hubiesen ocurrido.
- ee) Ocultar las probables causas de un accidente o enfermedad profesional.
- ff) Tratar por cuenta propia las lesiones sufridas como consecuencia de un accidente.
- gg) Permanecer en lugares peligrosos que no correspondan para desarrollar su trabajo.
- hh) Ocupar espacios próximos a extintores o cualquier otro equipo contra incendios, de seguridad o de emergencias, o entorpecer el paso hacia ellos.



- ii) Romper, sacar o destruir propagandas comerciales o normas de seguridad y salud ocupacional que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- jj) Ejecutar labores, en modalidad de teletrabajo o presencial, bajo los efectos del alcohol o de sustancias o drogas estupefacientes o psicotrópicas ilícitas.
- kk) Introducir o consumir bebidas alcohólicas o cualquier tipo de droga a la faena.
- ll) Usar redes sociales o teléfonos celulares en horarios de trabajo, y en operaciones que impliquen un peligro crítico para la persona y para el proceso productivo.

Realizar cualquiera de las conductas descritas anteriormente autorizará a la Empresa a aplicar las sanciones a los trabajadores involucrados, de acuerdo con el Título de Sanciones de este Reglamento.

TÍTULO XXXV PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 193: La Empresa elaborará o modificará su programa de trabajo preventivo dentro de un plazo de 30 días tras la confección o actualización de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Este programa contendrá las medidas preventivas y correctivas a implementar, plazos de implementación, responsables de su ejecución, y actividades de promoción para prevenir factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas, fomentar un estilo de vida y alimentación saludable, y prevenir los riesgos asociados a la conducción de vehículos motorizados.

ARTÍCULO 194: Para efectos de identificar los peligros, evaluar los riesgos y desarrollar el programa de trabajo preventivo, la Empresa deberá considerar la situación de las personas especialmente sensibles a determinados riesgos laborales, a fin de implementar las medidas de protección específicas que se requieran. Estos trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que su especial sensibilidad implique un riesgo grave para la vida y salud de esta o de terceros.

ARTÍCULO 195: Los responsables de la gestión de la prevención deberán cumplir con los siguientes roles y obligaciones:

- a) Mantener las condiciones y entornos de trabajo seguros y saludables, eliminando o controlando todos aquellos riesgos que puedan afectar la vida y salud de los trabajadores, incluyendo la gestión del riesgo grave e inminente, emergencias, catástrofes y desastres.
- b) Cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, debiendo implementar en los lugares de trabajo una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, y un programa de gestión de riesgos, que consideren el enfoque de género, el principio de la mejora continua, la participación de los trabajadores y sus representantes y el cumplimiento eficiente y efectivo de las medidas adoptadas.



- c) Permitir el ingreso a los lugares de trabajo bajo su dependencia, a las entidades fiscalizadoras, así como a los organismos administradores para cumplir sus atribuciones en materia seguridad y salud de conformidad con la normativa vigente.
- d) Realizar acciones permanentes de difusión y promoción de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, que incluya la prevención de los riesgos asociados a los traslados de los trabajadores y a los accidentes de trayecto, con enfoque de género.
- e) Informar, formar y capacitar a los trabajadores en materias de seguridad y salud en el trabajo, considerando los riesgos presentes en el lugar de trabajo y su impacto en la salud.
- f) Establecer mecanismos de consulta y diálogo que incentiven la participación de los trabajadores y de sus representantes en los temas de seguridad y salud en el trabajo.
- g) Adoptar medidas para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios, el Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como de las demás estructuras preventivas que señale el presente reglamento.
- h) Denunciar los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales al respectivo organismo administrador de la ley N°16.744 y la notificación a la entidad fiscalizadora que corresponda, de los accidentes del trabajo fatales y graves.
- i) Implementar la vigilancia ambiental y de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- j) Cumplir las medidas de seguridad y salud prescritas por los organismos administradores de la ley N°16.744 y, en su caso, el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, así como aquellas que prescriban las entidades fiscalizadoras.
- k) Mantener o realizar los registros que acrediten cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la normativa vigente.

ARTÍCULO 196: La Empresa deberá realizar, anualmente, una evaluación del cumplimiento del programa de trabajo preventivo, considerando en particular su eficacia y las medidas de mejora.

ARTÍCULO 197: La Empresa adoptará medidas preventivas frente a riesgos derivados de violencia ejercida por terceros, tales como clientes, proveedores, o personas ajenas. Todo trabajador tiene el deber de reportar el problema generado con uno de estos terceros.

ARTÍCULO 198: La Empresa promoverá mecanismos internos de resolución temprana de conflictos, pudiendo utilizar instancias de mediación interna antes de la aplicación de medidas disciplinarias.

ARTÍCULO 199: La Empresa, al implementar medidas preventivas y correctivas para controlar riesgos laborales según su mayor o menor nivel de protección, debe considerar el siguiente orden de prelación:



- a) Evitar o eliminar los riesgos
- b) Controlar los riesgos en su fuente a través de medidas de ingeniería o técnicas
- c) Reducir los riesgos al mínimo a través de medidas organizacionales, administrativas, que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguro; y
- d) Proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados, mientras perdure una situación de riesgo residual.

En virtud de lo anterior, la Empresa deberá adoptar medidas de prevención de los riesgos laborales que privilegien el uso de mecanismos o equipos de protección colectiva de los trabajadores por sobre el uso de elementos de protección personal, para lo cual deberá mantener los dispositivos necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los lugares de trabajo.

Asimismo, deberá preferirse aquellas medidas preventivas que supriman, controlen o reduzcan más de un riesgo o protejan a más personas expuestas.

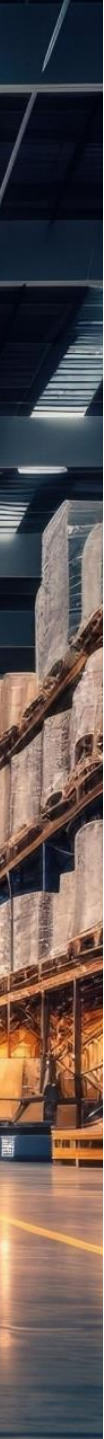
ARTÍCULO 200: La Empresa deberá proporcionar a sus trabajadores los elementos de protección personal adecuados al riesgo, a su costo, los que deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente.

Además, deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de EPP, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

ARTÍCULO 201: Previo al inicio de sus labores, la Empresa informará a los trabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correcto:

- a) Las características mínimas del lugar del trabajo, considerando el espacio, condiciones ambientales, condiciones de orden y aseo, y las máquinas y herramientas a emplear.
- b) Los riesgos a los que podrían estar expuestos y las respectivas medidas preventivas, incluidos los riesgos derivados de emergencias, catástrofe y desastres.
- c) Los procedimientos de trabajo seguro.
- d) Las características de los productos y sustancias que se manipularán, incluyendo el nombre, sinónimos, fórmula, aspecto, color, modo de empleo, límites de exposición permisibles, almacenamiento, uso de elementos de protección personal y medidas de primeros auxilios, entre otras que sean procedentes.

ARTÍCULO 202: Si un trabajador se encuentra afectado por una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá prescribir que la Empresa traslade a esta persona a un puesto en donde no esté expuesta al riesgo que dio origen a la enfermedad, sin que esto afecte a sus remuneraciones.



Sin perjuicio de esto, la Empresa deberá implementar las medidas prescritas por el organismo administrador que sean necesarias para el control del riesgo. Si estas medidas logran la eliminación o control del riesgo, el trabajador podrá reintegrarse a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 203: Será también obligación de la Empresa capacitar a sus trabajadores sobre la prevención de riesgos laborales, al menos cada dos años. Esta deberá considerar:

- a) Factores de riesgo en el lugar de trabajo.
- b) Efectos en la salud por exposición a factores de riesgo y enfermedades profesionales.
- c) Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados.
- d) Prestaciones médicas y económicas a las que puede acceder, y procedimiento para esto.
- e) Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre.
- f) Señalética en los lugares de trabajo.
- g) Prevención de riesgos de incendio y uso de extintores.

Además, la Empresa contará con un programa de capacitación sobre el uso y mantención de los EPP, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que un nuevo trabajador ingrese a prestar servicios o que deba cambiar el tipo de EPP.

El contenido mínimo de estas capacitaciones incluye las partes que componen el EPP a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. El empleador deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

- a) Actividades teóricas y prácticas.
- b) Asistentes.
- c) Relatores.
- d) Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
- e) Actividades de reforzamiento.

ARTÍCULO 204: La Empresa también deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los procesos, tareas y puestos de trabajo, la que deberá estar disponible en los lugares de trabajo y será informada a los trabajadores.

Para confeccionar la matriz, la Empresa considerará la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, y los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

ARTÍCULO 205: Adicionalmente, la Empresa debe contar con un plan de gestión, reducción y respuesta de riesgos en caso de emergencias, catástrofes o desastres que sean conocidos, probables y previsibles. Ante esto, deberá informar a los trabajadores acerca de los riesgos derivados de estas contingencias, los mecanismos de actuación, y el procedimiento de evacuación y traslado de las personas afectadas. El plan de gestión deberá ser ensayado, como mínimo, una vez al año, simulando una emergencia real.



ARTÍCULO 206: La Empresa deberá mantener en sus dependencias mapas de riesgos que permitan localizar y visualizar los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Estos mapas deberán considerar como mínimo:

- a) Un dibujo o esquema del lugar de trabajo.
- b) Indicar, a través de símbolos, los principales riesgos del lugar de trabajo conforme sean determinados en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

La actualización de los mapas de riesgos deberá efectuarse cada vez que cambie la matriz.

Los mapas de riesgos deberán estar disponibles en sitios visibles de cada lugar de trabajo.

La metodología para la elaboración de los mapas de riesgos se regirá por una guía que al efecto dicte el Ministerio del Trabajo y Previsión Social mediante una resolución.

Los mapas de riesgos podrán ser elaborados con la asistencia técnica del Departamento de Prevención de Riesgos u otra entidad especializada y con participación del Comité Paritario.

ARTÍCULO 207: La Empresa deberá implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo cada vez que la normativa así lo establezca. Si esta normativa no dispone de sus elementos, el sistema de gestión deberá contener, a lo menos, lo siguiente:

- a) Una política de seguridad y salud en el trabajo que establezca las directrices de los programas y acciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo explicitar, a lo menos:
 - (i) El compromiso de protección de la vida y salud de los trabajadores;
 - (ii) El cumplimiento de la normativa aplicable en la materia;
 - (iii) La participación de los Comités Paritarios y los trabajadores o sus representantes en temas de seguridad y salud en el trabajo; y
 - (iv) La promoción de mecanismos de diálogo y de formulación de propuestas de mejoramiento continuo.
- b) La estructura organizacional del empleador para la gestión preventiva de los riesgos laborales, indicando las funciones, interacción y responsabilidades en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, la del Comité Paritario, la del Departamento de Prevención de Riesgos y la de los trabajadores.
- c) El diagnóstico, planificación y programación de la actividad preventiva, basada en la normativa vigente y en la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos.



Este programa deberá ser aprobado por el representante legal de la Empresas, y dado a conocer a los integrantes del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos, y, en su caso, a los demás empleadores que compartan su centro de trabajo.

- d) La evaluación o auditoría periódica del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que deberá ser realizada por el empleador; y
- e) La acción en promoción de mejoras continuas o correctivas, debiendo contar para ello, con mecanismos permanentes que garanticen la eficacia de las medidas preventivas adoptadas y su corrección en función de los resultados obtenidos en la evaluación, de manera de introducir los progresos que requiera el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud.

Para diseñar e implementar este Sistema, el empleador podrá solicitar la asistencia técnica del organismo administrador, debiendo participar en su elaboración el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos, según corresponda.

ARTÍCULO 208: Cuando dos o más empresas presten servicios en el mismo lugar de trabajo, estas tendrán la obligación de coordinar y cooperar para la adecuada aplicación de medidas de seguridad y salud, y de informarse mutuamente respecto de los riesgos laborales existentes y medidas preventivas.

TÍTULO XXXVI RIESGOS DE SEGURIDAD Y SALUD ANTE EL TELETRABAJO

ARTÍCULO 209: La Empresa debe garantizar que el lugar de trabajo donde el trabajador realiza sus funciones, cumpla con las condiciones necesarias en materia de ergonomía, seguridad y salud ocupacional, procurando entregar las herramientas y elementos de protección personal procedentes. En este sentido, la Empresa otorga indicaciones para adaptar los espacios de trabajo disponibles de la mejor forma posible para el cuidado de la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 210: Al momento de seleccionar el lugar de prestación de servicios vía teletrabajo, el trabajador deberá asegurar que se cumplan con las siguientes condiciones:

- a) Que exista un espacio mínimo de 1 metro y despejado de trabajo
- b) Que cuente con una silla (la que deberá ser utilizada preferentemente)
- c) Que el piso esté en buenas condiciones (no sea resbaloso y no presente desniveles)
- d) Que el lugar de la prestación de servicios esté en buen estado de limpieza y conservación.
- e) Que el lugar cuente con adecuada iluminación
- f) Que el lugar cuente con servicios higiénico que se estén en buen estado e higienizados.
- g) Que el lugar cuente con vías de escape ante una eventual emergencia
- h) Que cuente con sistemas contra incendios
- i) Que las instalaciones eléctricas se encuentren en buen estado.



ARTÍCULO 211: Si el trabajador debe desplazarse dentro de su lugar de trabajo, deberá mantener los pasillos donde transite libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento, procurando caminar despacio, sin correr y mirando siempre hacia adelante. Las escaleras, idealmente, deberán poseer pasamanos, debiendo utilizarse mientras se desplaza por ellas.

ARTÍCULO 212:A Los cables de los equipos de trabajo u otros artefactos eléctricos deben estar recogidos y ubicados de una forma que no interfieran con el desplazamiento seguro.

ARTÍCULO 213: Se deben mantener los enchufes y tomacorrientes murales utilizados en el puesto de trabajo en perfectas condiciones, evitándose cortocircuitos e incendios. Si el trabajador detecta daños en algún interruptor o tomacorrientes mural, debe solucionarlo inmediatamente. La mantención de las instalaciones eléctricas debe ser realizadas por personal autorizado y certificado por la SEC.

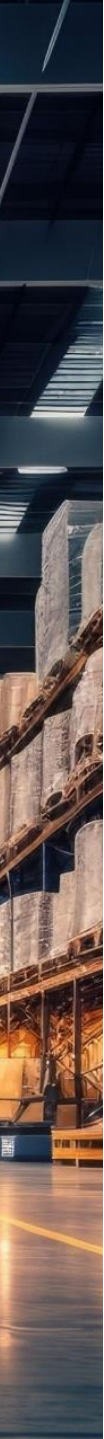
Queda prohibido el uso de enchufes tipo “triple” o alargadores “regleta”. La utilización de estos elementos sobrecarga el sistema eléctrico y puede generar un cortocircuito.

ARTÍCULO 214: En caso de manipular gas licuado, el trabajador deberá seguir las instrucciones de seguridad del equipo que está utilizando.

ARTÍCULO 215: Se prohíbe emplear útiles de ignición mientras se encuentre en su puesto de trabajo, o ubicar aparatos de calefacción cerca de materiales o productos inflamables. Además, el trabajador no deberá depositar objetos que obstaculicen la visión y accesibilidad al exterior, de existir.

ARTÍCULO 216: Con respecto a la postura y acceso a elementos del trabajo, el trabajador deberá:

- a) Colocar los elementos de trabajo que utiliza con mayor frecuencia dentro de su alcance.
- b) Verificar que la altura del escritorio cumpla con las condiciones fisiológicas y ergonómicas
- c) Mantener el espacio inferior de su escritorio, mesa o plano de trabajo despejado.
- d) Preferir un escritorio de trabajo tenga esquinas redondeadas
- e) Preferir una silla que permita ajustarse ergonómicamente a sus necesidades
- f) Utilizar los elementos entregados por la empresa
- g) Realizar descansos de 10 minutos cada 50 minutos de digitación continua
- h) Evitar pasar muchas horas sentados; levantarse, caminar y/o hacer ejercicios.
- i) Respecto a las condiciones de trabajo en el computador, se recomienda lo siguiente:
 - i. La pantalla del computador debe estar a una distancia entre 50 a 70 cm de la vista.
 - ii. El computador debe usarse con alizador, teclado y mouse periférico
 - iii. Los brazos deben estar apoyados en los apoyabrazos de la silla en un ángulo de 90°



- iv. La espalda debe estar apoyada en el respaldo de la silla (zona lumbar y dorsal).
- v. La inclinación del respaldo se debe regular entre los 90° y 105°.
- vi. Los pies deben estar apoyados en el piso o en reposapiés
- vii. Las rodillas deben estar flectadas en un ángulo superior a 90°.
- viii. No se debe trabajar desde la cama, sofá u otra estancia.

A continuación, se presentan gráficas que dan cuenta de la correcta posición física que debe mantener el trabajador, y sus implementos de trabajo.

POSICIÓN CABEZA CUELLO

- Recta y relajado

POSICIÓN DE HOMBROS

- Mantener los hombros relajados
- Flexión y abducción de hombros hasta 20°

POSICIÓN DE ESPALDA

- Mantener la espalda siempre apoyada en el respaldo.
- Acomódese en el respaldo con una inclinación entre 90° a 110° (respecto al asiento)

POSICIÓN DE CADERA, RODILLA Y PIE

- Mantener el ángulo para cadera (90° a 110°), rodilla (90° a 100°), y pie (90° y un poco más), esto se logra ajustando el asiento en altura y profundidad.
- Los pies deben tocar el suelo, de lo contrario debe usar un apoya pies
- Regular la profundidad del asiento, usando una holgura de 2 a 3 cm entre el borde de asiento y el espacio poplíteo

SILLA

- Respaldo con regulación en altura y profundidad
- Forma del respaldo adaptable a curvatura lumbar
- Respaldo con mecanismo sincro, para el apoyo permanente de la espalda.
- Asiento con base regulable arriba/abajo; adelante/atrás.
- Borde anterior del asiento redondeado.
- Debe tener apoyabrazos regulable en altura.

UNA SILLA ERGONÓMICA DEBE

- Poder regularse en función de las dimensiones antropométricas de las personas.
- Tener un diseño que se adapte a las formas del cuerpo, esto garantiza un reparto de presiones en forma equilibrada


PANTALLA O MONITOR

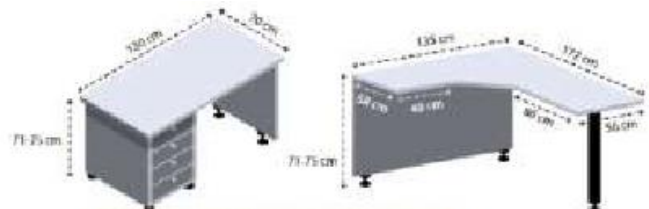
- Ubicar la pantalla frente al usuario.
- Alinear los ojos con el borde superior de pantalla.
- Usar una distancia ojos-pantalla de 50-60 cm.
- Inclinarse la pantalla hacia atrás hasta 20°.

POSICIÓN DE BRAZOS- ANTEBRAZOS

- Mantener los brazos al costado del tronco y separado entre 10° y 20°.
- 1/3 de los antebrazos deben apoyarse en la superficie de trabajo.
- Mantener alineados los segmentos brazo, antebrazo y muñeca.
- Mantener los codos flexionados en ángulo de 90° a 110°

POSICIÓN DE MUÑECAS

- En postura neutra y alineadas al teclado.
- Usar teclado sin inclinación.


ESCRITORIO O MESA DE TRABAJO

- Altura recomendable entre 71-75 cm.
- Superficie mínima de 0,8 mt².
- Bordes redondeados de cantos.

APOYA PIES

- Dimensiones mínimas: 45 cm ancho x 35 cm fondo
- Inclinación regulable entre 10° - 25°
- Material antideslizante en lado superior e inferior.
- Cantos redondeados


TECLADO, MOUSE Y ATRIL

- Para uso de notebook, debe añadir un teclado y mouse independiente.
- Debe levantar el notebook usando un atril u otro elemento.



ARTÍCULO 217: El trabajador deberá mantener una buena fuente de luz, natural o artificial, ubicada de forma lateral o sobre el puesto de trabajo, que permita la adecuada visualización de los elementos de trabajo. La luminosidad se deberá controlar por medio de persianas, cortinas, pantallas, etc.

La pantalla del computador debe ubicarse de forma perpendicular al ingreso de la luz. Se deberá ajustar el brillo de la pantalla al que resulte adecuado al entorno y no genere molestia visual.

Deberán preferirse superficies opacas, de baja reflexión, y con un ambiente cromático equilibrado.

ARTÍCULO 218: Respecto al manejo de ruidos molestos y videoconferencias, se recomienda:

- a) Mantener fuentes de ruido internas en intensidades controladas
- b) Mantener el timbre del celular silenciado o con vibración, ubicado al lado del teclado o monitor, alertas sin sonido en plataformas de trabajo, timbre de volumen bajo, etc.
- c) No subir el volumen por sobre la mitad de lo que permite el dispositivo

ARTÍCULO 219: Se deberá renovar el aire al menos tres veces al día por 10 minutos. Se recomienda contar con un ingreso y salida de aire abiertos, y mantener una temperatura confortable.

ARTÍCULO 220: El trabajador debe respetar los horarios de trabajo acordados, asegurando mantener una desconexión de al menos 12 horas seguidas en un plazo de 24 horas fuera de los horarios que tradicionalmente se consideran laborales. Además, se deben respetar los horarios de colación.

ARTÍCULO 221: Con respecto al bienestar mental del trabajador, este deberá procurar mantener siempre planificada su carga de trabajo, acordando con su jefatura directa los plazos de entrega, y asegurarse de participar en las reuniones periódicas que efectúe su jefatura o equipo de trabajo.

TÍTULO XXXVII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ARTÍCULO 222: Los factores psicosociales en el ámbito laboral, establecidos por la OMS y el MINSAL, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de tareas, que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Algunos factores de riesgo psicosocial son: sobrecarga laboral, límites borrosos de jornada de trabajo, trabajo aislado, falta de compañerismo, conflictos de rol, altas exigencias emocionales, liderazgos poco claros o deficientes, vulnerabilidad y miedo a la pérdida del lugar de trabajo, exigencias de utilización de tecnologías que están en desarrollo o la falta de conciliación de la vida personal y familiar, etc.

Por medio de la oficialización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el año 2013 y sus posteriores cambios en el año 2017 y 2022, ha sido posible avanzar en materia de salud en el trabajo, especialmente, en lo relativo a salud mental, que, hasta entonces, era un área no explorada en los ambientes laborales y la vida de los trabajadores.



ARTÍCULO 223: La Empresa contará con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial empresarial. El principal objetivo de esta metodología será identificar la presencia y el nivel de exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales.

ARTÍCULO 224: La Empresa implementará en todos sus centros de trabajo, el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales ordenado por la Superintendencia de Seguridad Social. Para esto, hará uso de los instrumentos otorgados por dicha institución para medir la incidencia de la existencia y magnitud de factores de riesgo psicosocial, siendo este el Cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Esta encuesta se realizará cada dos años contados desde su última medición, y se confirmará con el correspondiente Comité de Aplicación, el que deberá ser reelegido o modificado cada vez que se realice un nuevo proceso de evaluación.

ARTÍCULO 225: Los trabajadores tienen la obligación de cooperar y formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial que aplique la Empresa, con el objeto de que toda formación, información y educación que reciba, considere efectivamente los riesgos psicosociales que afectan a la comunidad empresarial, pudiendo de esta forma enfocarse en los puntos de riesgo por sobre aquellos no riesgosos.

ARTÍCULO 226: Los aspectos regulados por la Ley N°21.643 serán considerados expresamente dentro de la identificación, evaluación, y gestión de los riesgos psicosociales en la organización, integrándose como factores relevantes en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. El acoso laboral, sexual, y violencia en el trabajo, así como todas aquellas conductas que afecten la dignidad e integridad de las personas, serán abordadas como dimensiones críticas a monitorear, prevenir, y mitigar en los instrumentos de diagnóstico, planes de intervención, y medidas de seguimiento del Protocolo.

TÍTULO XXXVIII EXÁMENES PREOCUPACIONALES

ARTÍCULO 227: Para asegurar que las personas que postulan a la Empresa posean las aptitudes físicas necesarias para tener un desempeño acorde a los requerimientos de su cargo, sea en la matriz o en las instalaciones de clientes, se podrán realizar exámenes médicos preocupacionales siempre que, por su naturaleza, hagan razonable o necesario su control. El procedimiento será el siguiente:

- a) Los trabajadores deberán realizarse los exámenes antes del inicio de su relación laboral.
- b) Todos los costos asociados al proceso de exámenes serán de cargo de la Empresa.
- c) La Empresa indicará la institución donde el postulante deberá realizarse los exámenes solicitados, sea en el organismo administrador asociado u otro prestador independiente.
- d) A fin de proteger la confidencialidad de la información médica del postulante, la Empresa solicitará su consentimiento expreso para el tratamiento de dichos datos personales.



- e) Solo estarán habilitados para conocer el detalle de la información del estado de salud del postulante, la Gerencia de Personas y en particular, el área de SSO de la empresa.
- f) La Gerencia de Personas administrará en la carpeta individual del futuro trabajador, el informe de salud de la persona, el que tendrá el carácter de confidencial.

TÍTULO XXXIX PROHIBICIÓN DE FUMAR

ARTÍCULO 228: Se prohíbe fumar en las dependencias de la Empresa, o dentro de todo recinto cerrado o interior de los centros de trabajo de esta o de clientes. También se prohíbe fumar en recintos abiertos cercanos a productos inflamables y/o de acceso a público. En particular, se prohíbe fumar en:

- a) Establecimientos de educación superior, públicos y privados.
- b) Aeropuertos y terrapuertos.
- c) Teatros y cines.
- d) Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e) Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso.
- f) Establecimientos de salud, públicos y privados, salvo hospitales de internación psiquiátrica.
- g) Dependencias de órganos del Estado.
- h) Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Adicionalmente, se prohíbe la exhibición de publicidad que incentive el consumo de tabaco.

ARTÍCULO 229: La Empresa ha habilitado lugares destinados para fumadores, en áreas al aire libre, con recipientes destinados al depósito de colillas y basuras, y debidamente señalados.

TÍTULO XL SEGUROS PARA ALUMNOS EN PRÁCTICA Y TRABAJOS FUERA DE CHILE

ARTÍCULO 230: En el caso de alumnos en práctica que desarrollen sus labores en la Empresa, les será aplicable lo establecido en el Decreto Supremo N°313, que establece que, siempre que se cumplan las condiciones legales, estos estarán cubiertos por el seguro escolar establecido en el Artículo 3 de la Ley N°16.744 respecto de los accidentes que sufran en la realización de su práctica profesional.

Los accidentes sufridos por los estudiantes que tengan al mismo tiempo la calidad de trabajadores por cuenta ajena, se considerarán como accidentes laborales, siendo de cargo del organismo administrador al que se encuentre afiliado. Esto no es aplicable en caso que la pensión que correspondiere en calidad de trabajador fuere inferior a la que obtendría en calidad de estudiante.



ARTÍCULO 231: Los estudiantes gozarán del referido seguro desde el instante en que se matriculen en alguno de los establecimientos educacionales mencionados en la normativa. Sin embargo, sus efectos se suspenderán durante los períodos en que el estudiante no se encuentre realizando sus estudios o práctica educacional o profesional.

ARTÍCULO 232: En el caso de accidentes ocurridos en el extranjero, estos deberán ser calificados como de origen laboral, en la medida que se encuentre debidamente probada la relación directa o indirecta que debe existir entre la lesión sufrida y el trabajo ejecutado. De ese modo, la protección del seguro de la Ley N°16.744 respecto del trabajador que se encuentra fuera del país es acotado, y todas las contingencias carentes de esta relación, no podrán ser extensibles al indicado seguro.

ARTÍCULO 233: Las prestaciones médicas de urgencia recibidas en el extranjero por accidentes laborales, deberán ser pagadas por el empleador, quién podrá solicitar su reembolso al organismo administrador respectivo, presentando las facturas correspondientes con la certificación del Cónsul chileno, dando cuenta de la efectividad del accidente y que el gasto efectuado está dentro de las tarifas habituales. Solo corresponderá reembolsar las prestaciones médicas que sean pertinentes en razón de la urgencia del cuadro clínico que deriva del accidente sufrido por el trabajador.

ARTÍCULO 234: El organismo administrador podrá omitir la cobertura de los accidentes ocurridos en el extranjero, cuando dicha entidad acredite fehacientemente que el siniestro se encuentra íntegramente cubierto por la legislación del lugar en que ha acaecido, por haberse efectuado cotizaciones en el país donde el trabajador se encuentra desempeñando funciones, para asegurar dicha clase de accidentes.

TÍTULO XLI PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EXPUESTOS A RADIACIÓN UV

ARTÍCULO 235: La Ley N°20.096, establece en su Artículo N°19 que: *“Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en los artículos 184 del Código del Trabajo y 67 de la Ley N°16.744, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta. Para estos efectos, los contratos de trabajo o reglamentos internos de las empresas, según el caso, deberán especificar el uso de los elementos protectores correspondientes, de conformidad con las disposiciones del Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.”*

ARTÍCULO 236: Dada la complejidad de medir la exposición de todos los puestos de trabajo, las medidas aquí mencionadas serán aplicables particularmente a los trabajadores que laboren todo el día en forma permanente al aire libre, expuestos a radiación ultravioleta, sea de forma directa o dispersa. En particular, serán obligaciones las siguientes:

- a) Los trabajadores deberán ser informados sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV y las medidas de control.



- b) Se publicará diariamente, en un lugar visible, el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo elementos de protección.
- c) Dado que la radiación es mayor entre las 10:00 y 17:00 horas, durante este lapso de tiempo, los trabajadores deberán utilizar con mayor precaución y atención los elementos de protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- d) Es recomendable un menor tiempo de exposición al agente, sin embargo, si la naturaleza de las funciones lo dificulta, el trabajador deberá hacer pausas bajo techo o sombra.
- e) Los trabajadores deberán aplicarse cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición, es decir, al inicio de su turno, y repetirse en otras oportunidades durante la jornada, como, por ejemplo, cuando este transpire o se lave la parte del cuerpo expuesta.

La aplicación deberá ser al menos cada 4 horas, es decir, 2 veces por turno.

- f) Los trabajadores deberán utilizar anteojos con filtro ultravioleta.
- g) Cuando esté expuesto al sol, el trabajador deberá utilizar ropa adecuada, que cubra la mayor parte del cuerpo. Idealmente se debe utilizar tela de algodón y de colores claros.
- h) El trabajador deberá utilizar un sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga, o un casco que cubra las orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

ÍNDICE UV	PROTECCIÓN	
1	No necesita protección	<ul style="list-style-type: none"> • Puede permanecer en el exterior.
2		
3	Necesita protección	<ul style="list-style-type: none"> • Manténgase a la sombra durante las horas centrales del día. • Use camisa manga larga, crema de protección solar y sombrero. • Use gafas con filtro UV-B y UV-A.
4		
5		
6		
7		
8	Necesita protección extra	<ul style="list-style-type: none"> • Evite salir durante las horas centrales del día. • Busque la sombra. • Son imprescindibles camisa, crema de protección solar y sombrero. • Use gafas con filtro UV-B y UV-A.
9		
10		
11		



ARTÍCULO 237: Los trabajadores deberán guiarse por el siguiente semáforo solar, y tomar las medidas de protección que se indican en cada caso:

SEMÁFORO SOLAR	FOTOPROTECCIÓN
<p>LUZ VERDE</p>  <p><u>NORMAL</u> Valor del índice igual o inferior a 4.9 Categoría de exposición: mínima o moderada.</p>	<p>Con un índice de 0 – 2 significa riesgo mínimo de los rayos solares UV para el promedio de las personas, no requiere protección.</p> <p>Con un índice de 3 – 4 significa un riesgo de daño bajo por una exposición no protegida. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 20 minutos. Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada.</p>
<p>LUZ AMARILLA</p>  <p><u>ALERTA AMARILLA</u> Valor del índice 5 – 6 Categoría de exposición: moderada (Riesgo de daño moderado a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 10:00 hasta las 17:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 15 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Aplicar filtro solar factor 30+ antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ NARANJA</p>  <p><u>ALERTA NARANJA</u> Valor del índice 7 – 9 Categoría de exposición: alta (Riesgo de daño alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 10:00 hasta las 17:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 10 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Aplicar filtro solar factor 30+ antes de cada exposición.</p>
<p>LUZ ROJA</p>  <p><u>ALERTA ROJA</u> Valor del índice 10 – 15 Categoría de exposición: muy alta (Riesgo de daño muy alto a partir de una exposición no protegida).</p>	<p>Reducir la exposición al sol desde las 10:00 hasta las 17:00 horas. Las personas de piel clara podrían quemarse en menos de 5 minutos.</p> <p>Use sombrero de ala ancha o gorro tipo legionario y gafas con filtro UV para proteger sus ojos, junto con ropa adecuada. Aplicar filtro solar factor 30+ antes de cada exposición.</p> <p>Las personas foto expuestas, se deben aplicar filtro solar factor 30 o más cada 2 horas.</p>

ARTÍCULO 238: Los riesgos asociados a la radiación ultravioleta son: **(i)** Cáncer de piel; **(ii)** Debilitamiento de las defensas del organismo; **(iii)** Manchas en la piel; **(iv)** Daño en los ojos; **(v)** Foto envejecimiento, entre otros.



TÍTULO XLII LEY DE LA SILLA

ARTÍCULO 239: De acuerdo a lo establecido en el Artículo 193 del Código del Trabajo, se indica que: *“En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.”* Esta disposición aplica a la Empresa en razón de ser esta un establecimiento comercial.

TÍTULO XLIII PROTOCOLOS DE MANEJO MANUAL DE CARGAS, TRASTORNOS MÚSCULO-ESQUELÉTICOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO Y VIBRACIONES.

ARTÍCULO 240: La Empresa velará porque en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos. Dentro de estas se encuentran:

- a) Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;
- b) Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y
- c) Otros que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas.

Por tanto, estas normas aplicarán a las manipulaciones manuales de carga que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento que exija esfuerzo físico del trabajador.

ARTÍCULO 241: La Empresa capacitará a los trabajadores que efectúen manipulación manual de cargas, respecto de sus métodos de trabajo, medios de prevención de riesgos, y la realización de trabajos específicos, cuando corresponda. El programa de capacitación incorporará como mínimo:

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

ARTÍCULO 242: Se prohíbe realizar operaciones de carga y descarga manual por mujeres embarazadas. Asimismo, los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos.

En estos casos, la Empresa implementará medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de turno o cargo, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas está contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.



ARTÍCULO 243: Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden ser utilizadas, no se permitirá que se opere con cargas superiores a los 25 kg. La Empresa organizará los procesos para reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

Las cargas podrán ser modificadas en la medida en que existan factores agravantes, debiendo guiarse por lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.

ARTÍCULO 244: La Empresa implementará las medidas necesarias para garantizar la protección de la vida y salud de los trabajadores, en lo referente al Manejo Manual de Carga (MMC), en particular respecto de los trastornos músculo-esqueléticas asociados. En este sentido, la Empresa ha definido un programa de gestión y vigilancia de riesgos de MMC.

ARTÍCULO 245: Adicionalmente a lo anterior, la Empresa evaluará los factores de riesgos asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores presentes en los puestos de trabajo. Los factores a evaluar son los siguientes:

- a) Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea.
- b) Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas.
- c) Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de sus funciones.

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de las actividades realizadas por los trabajadores, y esto deberá contrastarse con los siguientes cuadros:

Posibles Condiciones Observadas - REPETITIVIDAD
La secuencia de movimientos o ciclo de trabajo es repetida: (a) 2 veces por minuto; o (b) más de la mitad de la duración de la tarea.
Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos, antebrazo por algunos segundos.
Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
Se repiten movimientos de brazo-hombro de manera continua o con pocas pausas.
Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Posibles Condiciones Observadas - FUERZA
Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de: (a) 0.2 Kg. Por dedos (levantamiento con uso de pinza); o (b) 2 kg. Por mano
Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales con una fuerza relevante.
Se usa controles en que la fuerza que ocupa el trabajador es percibida por éste como importante.
Uso de la pinza de dedos donde el trabajador considere aplicar una fuerza relevante.



Posibles Condiciones Observadas – POSTURA FORZADA

Flexión o extinción de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.

Postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.

Movimientos forzados en los siguientes casos: **(a)** agarre con dedos mientras la muñeca es rotada; **(b)** agarres con abertura amplia de dedos; o **(c)** manipulación de objetos.

Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

Con fecha 25 de febrero de 2026, se publicó la actualización del “**Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos (V3)**” de la Subsecretaría de Salud Pública del MINSAL, mediante Resolución Exenta N°1697, el que establece un sistema integral de monitoreo y seguimiento para identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo ambientales y laborales asociados a enfermedades musculoesqueléticas. En particular, sus objetivos son:

- Estandarizar la vigilancia ambiental de los factores de riesgo relacionados con TMERT.
- Definir criterios de evaluación y la periodicidad de estos.
- Identificar a los trabajadores expuestos a factores de riesgo TMERT.
- Realizar detecciones tempranas de enfermedades profesionales relacionadas con TMERT.
- Proporcionar información clave para la toma de decisiones en los programas de vigilancia.
- Evaluar periódicamente la efectividad de las medidas implementadas y realizar ajustes.

ARTÍCULO 246: La exposición de los trabajadores en sus lugares de trabajo a vibraciones de vehículos, maquinarias o herramientas eléctricas manuales, es causa de generación de diversas enfermedades ocupacionales. Para caracterizar esta exposición, se tomarán en consideración factores tales como el número de actividades que el trabajador realiza, el tiempo que dedica a cada una, las condiciones de operación de la maquinaria, el tipo de vibraciones que se producen, entre otros.

En este sentido, la Empresa seguirá lo establecido en el D.S. N°594/99 del Ministerio de Salud, bajo su “Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”, y en particular lo establecido en su Título IV, Párrafo 3º “de los Agentes Físicos – Vibraciones”, en todo lo referente a la metodología de referencia para la medición y análisis de la exposición a vibraciones.

TÍTULO XLIV PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL AL RUIDO

ARTÍCULO 247: La Empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, recomendaciones y líneas de acción para el manejo integral del trabajador expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente el daño a esta, definiéndose las etapas y acciones de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten dichos efectos.



ARTÍCULO 248: El programa PREXOR deberá ser difundido y conocido por todos los trabajadores, lo que deberá quedar acreditado por medio de un acta que demuestre esta toma de conocimiento.

ARTÍCULO 249: Es obligación de los trabajadores expuestos participar en la implementación del programa PREXOR, que incluye el programa de vigilancia ambiental (programa de protección auditiva) y el programa de vigilancia de la salud (programa de capacitación), al igual que permanecer en vigilancia auditiva durante todo el período que dure su exposición al ruido.

ARTÍCULO 250: Las jefaturas tienen la obligación de participar en la implementación del programa de inspección periódica sobre el uso correcto y permanente de los EPA (elementos de protección auditiva), identificando las causas que afecten su uso correcto o alteren su rendimiento y las acciones correctivas que se apliquen, así como de la supervisión en terreno del estado estructural de los protectores auditivos y la compatibilidad con otros elementos de protección personal.

ARTÍCULO 251: La Empresa deberá capacitar a los trabajadores en el uso correcto de los protectores auditivos, su limpieza, conservación y recambio oportuno, mediante entrenamiento demostrable.

ARTÍCULO 252: Para caracterizar la exposición al ruido de una persona trabajadora, es fundamental considerar diversos factores, como la variedad de actividades que realiza, el tiempo que dedica a cada una de ellas, el tipo de ruido, la duración de la exposición, las condiciones de operación, entre otros.

En este sentido, la Empresa seguirá lo establecido en el D.S. N°594/99 del Ministerio de Salud, bajo su “Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo”, y en particular lo establecido en su Título IV, Párrafo 3º “de los Agentes Físicos – Ruido”, en todo lo referente a la metodología de referencia para la medición y análisis de la exposición a ruido continuo (estable o fluctuante) o impulsivo durante la jornada laboral. Al respecto se establece lo siguiente:

- **Alcance Teórico:** El documento detalla los criterios mínimos y obligatorios para evaluar la exposición a ruido, tanto continuo como impulsivo, de las personas trabajadoras en sus puestos de trabajo, o de los Grupos de Exposición Similar que ellos integran, de forma de establecer acciones preventivas respecto de la vigilancia ambiental relacionada al agente.
- **Población Objetivo:** Personas trabajadoras expuestas a ruido continuo e impulsivo.
- **Usuarios:** Ingenieros, expertos en prevención de riesgos, higienistas ocupacionales, y profesionales del área de la Salud Ocupacional que pertenecen a entidades evaluadoras.
- **Marco Legal:** D.E. N°1052-2013 del MINSAL, Protocolo Sobre Normas Mínimas para el Desarrollo de Programas de Vigilancia de la Pérdida Auditiva Por Exposición a Ruido en los Lugares de trabajo – PREXOR, o el que lo reemplace.



TÍTULO XLV PROGRAMA DE SEGURIDAD DE MÁQUINAS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS MOTRICES

ARTÍCULO 253: La Empresa implementará un Programa Preventivo de Seguridad de Máquinas, Equipos y Herramientas Motrices Portátiles (PROSEMEH), dado que dispone de procesos productivos que utilizan dichas herramientas, las que generan peligros mecánicos para su personal.

ARTÍCULO 254: De acuerdo con el ORD. N°4173 del MINSAL, el programa debe contener lo siguiente:

- a) Una política de control de riesgos en máquinas, equipos y herramientas motrices portátiles, para lo cual debe contar con un documento firmado por la alta gerencia de la empresa con las directrices técnicas que deberán cumplirse en materia de seguridad y salud ocupacional.
- b) Un plan de mejoramiento de protecciones de máquinas, equipos y herramientas motrices portátiles, conforme a las normas chilenas vigentes o su equivalente ISO internacionales.
- c) Plan de capacitación firmado por la alta gerencia, que cuente con la planificación anual de capacitación y entrenamiento en máquinas, equipos y herramientas motrices portátiles específicos, incluyendo la obligación de informar los riesgos de cada uno para operadores.
- d) Procedimientos documentados de trabajo seguro de las tareas asociadas a la operación y mantenimiento de cada máquina, equipo y herramienta motriz portátil.
- e) Sistema formal de acreditación y autorización de operadores que considere un documento firmado por la alta gerencia, entregando un certificado o licencia para cada trabajador.
- f) Programa de inspección de máquinas, equipos y herramientas motrices portátiles firmado por la alta gerencia, con la planificación anual y registros a implementar por los encargados de prevención de riesgos, comités paritarios y supervisores de producción.
- g) Campaña interna de sensibilización sobre accidentes, estableciendo responsabilidades y roles gerencias, supervisores, Comité Paritario, encargado de prevención y trabajadores.
- h) Plan de mantenimiento preventivo.
- i) Programa de bloqueo de energías peligrosas, incluyendo su estándar operacional, el inventario de energías peligrosas por cada máquina y equipo, el instructivo específico con los puntos de bloqueo, y el plan de capacitación y entrenamiento para personal afectado.
- j) Programa de señalización para lo cual la alta dirección deberá garantizar que las máquinas y equipos cuenten con su señalización de riesgos correspondiente.
- k) Sistemas de emergencia, donde la alta dirección asegure que todas las máquinas, equipos y herramientas motrices portátiles cuenten con sus dispositivos de seguridad habilitados y operativos de forma permanente. Lo anterior deberá ser parte de los protocolos diarios de verificación que el operador deberá realizar a la máquina.



TÍTULO XLVI EXPOSICIÓN DE TRABAJADORES A ALTAS TEMPERATURAS

ARTÍCULO 255: La Empresa implementará un programa de obligaciones y medidas a tomar frente a la exposición de los trabajadores a altas temperaturas y altas temperaturas extremas, de acuerdo con la Resolución N°1680 del SENAPRED, sobre el Plan Nacional de Emergencia – Amenaza Calor Extremo.

ARTÍCULO 256: Los riesgos principales del calor extremo son la deshidratación, quemaduras de sol, calambres, agotamiento por calor y golpe de calor, afectando sobre todo a la población más vulnerable como niños, personas mayores, con enfermedades crónicas, gestantes o con discapacidad, además de quienes realizan periódicamente actividades al aire libre en zonas de intensa radiación solar.

La exposición al calor exagera afecciones como enfermedades cardíacas, respiratorias y renales, y puede generar enfermedades leves o mortales. Para esto no se requiere exposición solar directa, sino que meramente la exposición prolongada a temperaturas que exceden la capacidad fisiológica.

Sectores	Impactos
Salud	Deshidratación, calambre, quemaduras de sol, agotamiento por calor, golpe de calor, que podrían tener consecuencias letales. Empeoramiento de salud en personas con condiciones de vulnerabilidad como presencia de enfermedades crónicas y edades extremas.
Centros urbanos	Efecto isla de calor. Empeoramiento de la calidad del aire. Mortalidad. Cortes de energía eléctrica.
Agricultura	Disminución de productividad, impactos en la seguridad alimentaria, la ganadería y los cultivos.
Ecológicos	Secamiento de acuíferos, derretimiento de cuerpos de nieves, daños en árboles y bosques. Se favorece el inicio y desarrollo de incendios forestales y la erosión de los suelos.
Pesca y acuicultura	Favorece el aumento de la presencia de microalgas nocivas, tóxicas y no tóxicas. Estratificación de la columna de agua, disminución del contenido de oxígeno disuelto en la columna de agua, mortalidad masiva de recursos, exclusión de especies, cierres de áreas por marea roja para la extracción de mariscos bivalvos, entre otras.
Estrés hídrico	Aumento de las condiciones de sequedad acentuando la sequía y aridez, generando disminución en el crecimiento de las plantas y afectación en la condición corporal de los animales, aumento de la evapotranspiración y deshidratación, especialmente en zonas de secano, afectando diversos sectores productivos como agricultura y energía, entre otros.
Energía	Disminución de la producción en recursos energéticos, aumento del pandeo de cables y de la dilatación de los conductores, disminución en la capacidad de transmisión del sistema, aumento en los costos de operación del sistema, entre otros.

ARTÍCULO 257: Ante eventos de calor, la Dirección Meteorológica de Chile generará una alerta técnica en razón de su nivel de riesgo, intensidad y duración.

VARIABLE	DURACIÓN	NIVEL DE RIESGO	INTENSIDAD	CRITERIO	PERIODO DE APLICACIÓN
Altas Temperaturas	Tres o más días	Potencialmente riesgoso	Moderado	T° Máxima igual o mayor a los umbrales establecidos entre el percentil 93 al 97	Noviembre-Marzo
Altas Temperaturas Extremas	Un día o dos	Muy alto potencial de generar riesgos materiales y de vida en las personas	Intenso o extremo	T° Máxima supera los umbrales establecidos entre el percentil 97 al 99.	Todo el año

Fuente: Centro Nacional de Análisis, Dirección Meteorológica de Chile. 2023.



ARTÍCULO 258: Una alerta de calor informará sobre un evento que ocurrirá dentro de los tres a cinco días posteriores, pudiendo estos tener impacto en la salud y bienestar de las personas. Estas alertas serán declaradas por las Direcciones Regionales de SENAPRED, quien comunicará el riesgo. La Empresa, de ser procedente, comunicará a los trabajadores la alerta correspondiente y el riesgo de cada caso.

Nivel de Alerta	Descripción	Riesgo para la Salud
Alerta Temprana Preventiva (ATP)	Las instituciones y organizaciones deben contar con sus planes de emergencia y/o planes de contingencia. Se realizarán acciones de educación y comunicación de riesgo sobre medidas preventivas por calor. Declaración de Alerta Temprana Preventiva por Calor.	Situación de calor con riesgo bajo para la población. No obstante, se deben tomar todas las medidas preventivas.
Alerta Amarilla (AA)	Poco probable que las condiciones de calor afecten a la mayoría de las personas. No obstante, es probable que las personas que se encuentren en un grupo o situación de vulnerabilidad presenten dificultades. Se podría observar un aumento en la demanda de atenciones de salud. Declaración de Alerta Amarilla por Calor Intenso.	Situación de Calor Intenso con riesgo bajo a moderado para la población sana y riesgo moderado a alto para la población vulnerable.
Alerta Roja (AR)	Probable que toda la población este en riesgo por las condiciones extremas de calor, especialmente los grupos de mayor vulnerabilidad. Se presenta afectación en la salud e impactos en otros sectores, requiriendo la coordinación y despliegue de todos los recursos del SINAPRED. Declaración de Alerta Roja por Calor Extremo.	Situación de Calor Extremo o Peligroso con riesgo alto para toda la población.

La declaración de alerta amarilla o roja establecerá que a nivel regional o local se deberán tomar acciones para el monitoreo, alerta y respuesta ante altas temperaturas.

ARTÍCULO 259: La exposición al calor extremo tiene impactos fisiológicos de amplio alcance, en especial para la población de mayor vulnerabilidad, quienes tienen riesgo de desarrollar enfermedades asociadas al calor, exacerbación de patologías de base, riesgo de hospitalización y muerte prematura.

El mecanismo de respuesta fisiológico ante el calor incluye el aumento de la temperatura corporal, lo que acciona la vasodilatación periférica y el sudor. Esto activa el transporte de sangre a la periferia para facilitar el enfriamiento, ocasionando una sobrecarga del sistema cardiovascular. La sudoración excesiva, que puede llegar a dos litros por hora, ocasiona la pérdida masiva de líquidos y electrolitos. Además, los aumentos rápidos de calor comprometen la capacidad del cuerpo para regular la temperatura, pudiendo gatillar enfermedades asociadas como las siguientes:

- a) **Calambres por calor:** Espasmos musculares involuntarios y dolorosos producidos por las altas temperaturas.
- b) **Quemaduras de sol:** Exposición excesiva que provoca lesiones en la piel, que van desde la inflamación hasta ampollas.



- c) **Deshidratación:** Pérdida de agua corporal, mayor a la que el cuerpo puede reemplazar.
- d) **Fatiga o Agotamiento:** Sobrecalentamiento del cuerpo. Si no se trata, puede producir un golpe de calor, que pone en riesgo la vida.
- e) **Golpe de calor:** Enfermedad aguda asociada a estrés por calor, que puede ser clásica (exposición al calor ambiental y mecanismos deficientes de disipación de calor) o por esfuerzo (ejercicio físico y producción excesiva de calor metabólico que supera los mecanismos de pérdida de calor).

Síntomas y signos	Medidas
Deshidratación	
<ul style="list-style-type: none"> • Sed • Boca seca • Oliguria • Orina concentrada • Ausencia de sudoración • Piel seca • Letargo y desorientación • Debilidad en los músculos • Cefalea • Mareos o desmayos • Calambres • Taquicardia • En casos extremo anuria 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Tome abundante agua o bebidas para deportistas que contengan electrolitos. ➢ En caso de una deshidratación más grave o una emergencia por insolación, acuda al centro médico más cercano.
Golpe de Calor	
<ul style="list-style-type: none"> • Alta temperatura corporal (40° o más) • Piel caliente, enrojecida, seca o húmeda • Pulso acelerado y fuerte (taquicardia) • Dolor de cabeza (cefalea) • Mareos • Náuseas • Confusión • Pérdida del conocimiento (desmayos) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ El golpe de calor es una emergencia médica: acuda al centro de salud más cercano. ➢ Lleve a la persona a un sitio más fresco. ➢ Ayude a bajar la temperatura de la persona con paños fríos o dándole un baño con agua fría. ➢ No le dé a la persona nada para beber.
Agotamiento por calor	
<ul style="list-style-type: none"> • Sudor abundante • Piel fría, pálida, húmeda y pegajosa • Pulso rápido y débil • Náuseas o vómitos • Calambres musculares • Cansancio o debilidad • Mareos • Dolor de cabeza • Desmayos 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Vaya a un sitio fresco. ➢ Aflojese la ropa. ➢ Aplíquese paños húmedos en el cuerpo o dese un baño con agua fría. ➢ Tome sorbos de agua. ➢ Busque atención médica de inmediato si: <ul style="list-style-type: none"> Tiene vómitos Sus síntomas empeoran Sus síntomas duran más de 1 hora
Calambres por calor	
<ul style="list-style-type: none"> • Sudor abundante durante ejercicios físicos intensos • Dolor o espasmos musculares 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Suspnda todo tipo de actividad física y vaya a un lugar fresco. ➢ Beba agua o una bebida deportiva. ➢ Espere que los calambres desaparezcan antes de realizar más actividades físicas. ➢ Busque atención médica de inmediato si: <ul style="list-style-type: none"> Los calambres duran más de 1 hora.
	<ul style="list-style-type: none"> Usted sigue una dieta baja en sodio. Usted tiene problemas cardíacos.
Quemaduras por calor	
<ul style="list-style-type: none"> • Piel adolorida, enrojecida y tibia • Ampollas en la piel 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Evite el sol hasta que se le cure la quemadura. ➢ Aplíquese paños fríos en las áreas quemadas por el sol o dese un baño con agua fría. ➢ Aplique loción humectante a las áreas quemadas. ➢ No rompa las ampollas.
Sarpullido por calor	
<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de pequeñas ampollas rojas que parecen granitos en la piel (generalmente en el cuello, el pecho, la ingle o en los pliegues de los codos) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Quédese en un lugar fresco y seco. ➢ Mantenga el sarpullido seco. ➢ Use talco (como talco para bebés) para calmar el sarpullido.

Fuente: <https://www.cdc.gov/es/disasters/extremeheat/warning.html#texto>



ARTÍCULO 260: En caso que el trabajador presente síntomas de calor extremo, deberá detener sus funciones y resguardarse bajo techo o sombra, intentando bajar su temperatura corporal. Asimismo, deberá informar a su jefatura directa. Los principales síntomas ante calor extremo son:

- a) Mareo
- b) Debilidad
- c) Ansiedad
- d) Sed intensa
- e) Dolor de cabeza intenso
- f) Dolor muscular
- g) Calambres
- h) Confusión o somnolencia intensa inhabitual para la edad y horario del día.

ARTÍCULO 261: Los trabajadores considerados como dentro de los grupos vulnerables al calor extremo deberán informar a sus jefaturas directas o al área de SSO en caso de presentar los síntomas descritos. Además, tendrán la obligación de tomar precauciones mayores para evitar riesgo de enfermedades. Los grupos vulnerables, aplicables para la Empresa, son los siguientes:

- a) Personas mayores
- b) Personas gestantes
- c) Personas con enfermedades crónicas o farmacodependientes
- d) Personas con discapacidad, dependencia y/o movilidad reducida
- e) Personas consumidoras de alcohol y drogas
- f) Personas que trabajan al aire libre
- g) Personas que viven en zonas urbanas
- h) Personas que viven en zonas críticas o saturadas

ARTÍCULO 262: Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir con las siguientes medidas de prevención y cuidado en caso de calor extremo:

MEDIDAS GENERALES

- a) Beber más líquido de lo habitual en cantidad y frecuencia
- b) Evitar líquidos azucarados, con cafeína, bebidas gaseosas y energéticas
- c) Evitar comidas calientes y pesadas, o comer en exceso
- d) Evitar la exposición directa al sol, y evitar realizar actividades al aire libre.
- e) Descansar frecuentemente y buscar zonas de sombra si debe realizar actividad al aire libre
- f) No realizar actividad física sin estar acompañado
- g) Utilizar aire acondicionado o ventiladores
- h) Usar calzado y ropa ligera, suelta y de colores claros
- i) Usar gorro y anteojos con filtro de protección solar
- j) Utilizar bloqueador solar con FPS 30 o superior, y aplicarlo cada dos horas



MEDIDAS PARA GRUPOS VULNERABLES

- a) **Personas gestantes:** Solicitar ayuda médica o dirigirse a urgencias en caso de mareos, debilidad, ansiedad, sed intensa, dolor de cabeza intenso, dolor muscular, confusión, somnolencia intensa inhabitual, fiebre, sangrado genital, pérdida de líquido amniótico o cese de movimientos fetales.
- b) **Personas mayores:** Evitar sitios cerrados o donde exista mucha aglomeración de personas, o poca o mala ventilación.
- c) **Personas con tratamiento farmacológico:** Acudir a servicio de urgencia en caso de mareos, debilidad, ansiedad, sed o cefaleas intensas o espasmos musculares dolorosos.
- d) **Personas con multimorbilidad y farmacodependientes:** Si el médico tratante limita la cantidad de líquidos que puede beber o receta medicamentos que produzcan la pérdida de líquidos, preguntar sobre los cuidados pertinentes.

Tener precaución al realizar actividad física si padece enfermedades respiratorias crónicas. Mantenerse atento respecto a la calidad del aire y a las alertas ambientales.

Buscar atención médica de urgencia si presenta síntomas de enfermedad relacionada con el calor como calambres, dolor de cabeza, náuseas o vómitos. Las personas con enfermedades como hipertensión arterial, diabetes mellitus, asma, enfermedad renal crónica, enfermedad pulmonar obstructiva crónica y epilepsia, deben poner especial atención al automanejo de la enfermedad.

TÍTULO XLVII PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE TRABAJADORES CON EXPOSICIÓN A SÍLICE

ARTÍCULO 263: La Empresa deberá implementar medidas para la prevención y vigilancia de la exposición a sílice. Las medidas a implementar son:

- a) Informar a los trabajadores acerca de los riesgos frente a la exposición a sílice cristalina, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo seguros.
- b) Implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que incluya la gestión del riesgo de exposición a sílice para todos los trabajadores.
- c) Proporcionar a los trabajadores los equipos e implementos de protección necesarios, sin costo para ellos, e implementar un Programa asociado que contemple los contenidos mínimos establecidos por la ley.
- d) Participar junto al organismo administrador en todo el proceso establecido en el Protocolo.
- e) Entregar al organismo administrador todos los antecedentes que solicite, y darles las facilidades para que realicen las evaluaciones cuantitativas y cualitativas de exposición a sílice. Entre los antecedentes que debe aportar la empresa están:



- i. El o los procesos y sus etapas, identificando las etapas críticas.
 - ii. Las materias primas, productos intermedios y finales.
 - iii. La existencia y número de ciclos productivos.
 - iv. Niveles de producción.
 - v. Turnos y horarios de trabajo, así como los ciclos de turnos cuando corresponde.
 - vi. La altura geográfica donde están ubicados los puestos de trabajo a evaluar.
- f) Dar las facilidades para que los trabajadores asistan a realizarse exámenes médicos.
 - g) Informar oportunamente al organismo administrador de los cambios que ocurran en el listado de trabajadores expuestos a sílice.
 - h) Informar los resultados de las evaluaciones ambientales al Comité Paritario, a los trabajadores y a sus representantes, en el plazo de 7 días, tras la recepción del Informe.

ARTÍCULO 264: La Empresa deberá implementar las medidas de control indicadas por su organismo administrador o definidas internamente, dando prioridad a las de tipo ingenieril y/o administrativas.

ARTÍCULO 265: Los trabajadores serán informados de que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue y que, una vez terminada la exposición, tendrá derecho a evaluación y vigilancia por el organismo administrador quinquenalmente, hasta 15 años después de finalizada la exposición. El trabajador deberá asistir a los controles, y mantener al día sus datos de contacto.

TÍTULO XLVIII SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 266: Todo trabajador que contravenga las normas contenidas en el Libro II de este Reglamento, o las instrucciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Organismo Administrador, o cualquier otro ente con autoridad respecto a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores, podrá ser sancionado con las siguientes sanciones:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita, con copia a la Inspección del Trabajo.
- c) Multa de hasta un máximo del 25% de la remuneración diaria.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá poner término al contrato de trabajo cuando la infracción importe una causal que autorice dicha desvinculación, en conformidad a la ley.

ARTÍCULO 267: Si se comprobare que en un accidente o enfermedad profesional existió “negligencia inexcusable” por parte del trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento de sanciones que contempla el Código Sanitario.

ARTÍCULO 268: Las sanciones pueden aplicarse respecto de todos los trabajadores que incumplan la normativa sanitaria o empresarial, aun en el caso que estos hayan sido las víctimas del accidente.



ARTÍCULO 269: Las multas se destinarán a incrementar los fondos de bienestar de la Empresa o los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la Empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, las multas pasarán al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregarán tan pronto como hayan sido aplicadas.

ARTÍCULO 270: En todo lo no comunicado por el presente Reglamento, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a lo dispuesto en la Ley N°16.744 y todos sus decretos complementarios.

ARTÍCULO 271: Todas las obligaciones, prohibiciones y sanciones señaladas en este Reglamento deben entenderse incorporadas a los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores.

TÍTULO XLIX PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

ARTÍCULO 272: Dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 16 del Decreto Reglamentario N°40 de 1969 de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo, a continuación, se incorpora el procedimiento para los reclamos sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el que es regulado por los Artículos 76 y 77 de la ley N°16.744 y el Reglamento N°101 de 1969 de la referida Secretaría. Esta inserción se realiza reproduciendo las normas de la Ley y El Decreto.

ARTÍCULO 273: (Artículo 76° de la Ley N°16.744). *“La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.*”

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

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

ARTÍCULO 274: (Artículo 77° de la Ley N° 16.744). *“Los afiliados o sus derechohabientes, así como también los organismos administradores (del Seguro) podrán reclamar dentro de un 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 (mutualidades de empleadores que administran el seguro) en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.*”



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

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

ARTÍCULO 275: (Artículo 77 bis de la Ley N°16.744). *“El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no-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 procediere, que establece este artículo.*

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

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

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



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

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

ARTÍCULO 276: (Artículo 71 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:*

- a) Los trabajadores 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 o trabajadora, 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 o trabajadora 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 o trabajadora 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 o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.*
- g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.”*

ARTÍCULO 277: (Artículo 72 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:*

- a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, solo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso de que la historia ocupacional del trabajador o trabajadora así lo sugiera.*
- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.*
- c) Si un trabajador o trabajadora 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 o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.*



- 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 o trabajadora, 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 o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.*
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o ex trabajador o ex trabajadora 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 al empleador a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.”*

ARTÍCULO 278: (Artículo 73 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“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 14C 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 Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N°16.744, 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 o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora 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 reintegrarse a*



sus labores y jornadas habituales.

- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.*
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o trabajadora 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 o trabajadora 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 N°16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.”*

ARTÍCULO 279: (Artículo 76 letra j) del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“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.”*

ARTÍCULO 280: (Artículo 79 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“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 Ley N°16.744.”

ARTÍCULO 281: (Artículo 80 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.*

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



ARTÍCULO 282: (Artículo 81 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta.”*

ARTÍCULO 283: (Artículo 90 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:*

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

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

ARTÍCULO 284: (Artículo 91 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comere.”*

ARTÍCULO 285: (Artículo 93 del Decreto Reglamentario N°101 de 1969). *“Las notificaciones que los organismos administradores deban practicar a las entidades empleadoras afiliadas a éstas, a los trabajadores dependientes de aquellas entidades o a los trabajadores independientes afiliados a éstas, podrán efectuarse mediante carta certificada, personalmente al trabajador o al representante legal de la entidad empleadora, según corresponda, o por correo electrónico a las entidades y trabajadores que consientan expresamente en ser notificados por esa vía y señalen una dirección electrónica para ese efecto.*

En este último caso, será obligación de los interesados, mantener actualizado su correo electrónico e informar oportunamente su voluntad de revocar su consentimiento o cualquier circunstancia que impida o dificulte su notificación.

La notificación a los organismos administradores y a los trabajadores, de las resoluciones que las Compin y la Comere deben emitir de acuerdo con los artículos 58 y 77 de la Ley, se regirán también por lo dispuesto en los incisos precedentes.

Respecto de las entidades empleadoras que se encuentran adheridas a una mutualidad de empleadores, el domicilio al que deberá dirigirse la carta certificada, será el que éstas hubieran señalado en su solicitud de ingreso a aquélla, a menos que posteriormente hubiesen designado uno nuevo en comunicación especialmente destinada al efecto. Tratándose de las entidades empleadoras afiliadas al ISL, el domicilio será el que consignen éstas ante ese organismo.



Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas al tercer día de recibida en el Servicio de Correos y las efectuadas por correo electrónico, el día hábil siguiente a su despacho. A partir de entonces, se computarán los plazos para la interposición de los recursos o reclamaciones que procedan.

Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir instrucciones de carácter general a los organismos administradores, entre otros aspectos, sobre la forma y oportunidad en que podrán obtener el consentimiento expreso de los interesados para ser notificados por correo electrónico; sobre cuál será el domicilio válido para la notificación, por carta certificada, a los trabajadores dependientes e independientes, y sobre la forma y oportunidad en que estos organismos deberán informar a las Compin y Comere las direcciones electrónicas a las que estas Comisiones deberán enviar sus notificaciones por correo electrónico.”



TÍTULO I OBLIGACIÓN DE INFORMAR RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 286: En cumplimiento con lo dispuesto en el Título II, párrafo 4, artículo 15 del D.S. N°44 del año 2024 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se informa a los trabajadores acerca de los riesgos específicos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo seguro.

En particular, se informa a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizarse en los procesos de producción o en su trabajo, la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles, peligros para la salud y medidas de control y prevención.

Por tanto, los riesgos que se informan a los trabajadores son los siguientes:

a) RIESGOS GENERALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Caídas del mismo y distinto nivel	Fracturas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
	Contusiones	Evite correr por pasillos y escaleras.
	Esguinces	Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales, bien iluminadas y con material antideslizante.
2. Sobre esfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales.
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
3. Golpes	Contusiones Fracturas	Almacenamiento correcto de materiales.
		Mantener ordenado el lugar de trabajo.
		Mantener despejada la superficie de trabajo.
		En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
4. Atrapamiento por cajones de escritorios o Kárdex	Heridas Fracturas	Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad.
		Al cerrar cajones de kárdex o escritorios, empujarlos por medio de las manillas.



5. Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, desenchufarlo y aviso al técnico de mantenimiento.
	Fibrilación ventricular	No recargue las instalaciones eléctricas.
6. Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad	Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase).
		Cumplir estrictamente con la Ley de Tránsito (Ley N°18.290) y participar en cursos de manejo defensivo.
7. Radiación ultravioleta por exposición solar	Eritema (quemadura solar en la piel) Envejecimiento prematuro de la piel Cáncer a la piel Querato conjuntivitis	Evitar exposición al sol, en especial en horas del mediodía.
		Realizar faenas bajo sombra.
		Usar protector solar adecuado al tipo de piel. Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
		Beber agua de forma permanente.
		Usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello.
		Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación.
		Usar lentes de sol con filtro UV-A y UV-B.

b) RIESGOS ESPECÍFICOS PARA ROYAL AMERICA

i. TALLER – PLANTA

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Proyección de Partículas	Volcamiento equipo eléctrico	Inspeccionar las superficies lisas.
		Estacionar equipos eléctricos en zona demarcada.
		Tomar las distancias entre maquinarias establecidas en los requisitos legales vigentes.



2. Operar sin licencia Clase D	Atropellos Choques Colisiones fatales	Tener licencia de conducir clase D al día.
		Conducir equipo eléctrico a la velocidad estandarizada de acuerdo al manual.
		Verificar el sistema ACCESS y no alterar su mecanismo.
		Conducir a la defensiva.
		Mantener la distancia con otros equipos eléctricos.
		Tener la mayor precaución con los peatones.
		Tener precaución con las cajas de baterías.
3. Mantenición Equipos – Kit de bloqueo insuficiente	Trastornos músculo esqueléticos	Conducir respetando señaléticas y en caso de ser necesario, tocar la bocina.
		Antes de realizar el bloqueo del equipo eléctrico, realizar un diagnóstico visual del kit de bloqueo, verificar que esté completo y en buenas condiciones.
		Durante el bloqueo del equipo eléctrico, no introducir extremidades superiores e inferiores entre el equipo eléctrico y el kit de bloqueo.
		Asegurarse que el bloqueo del equipo eléctrico sea seguro y correcto.
		Verificar que el bloqueo del mástil sea adecuado y seguro.
4. Exceso de fuerza	Trastorno Musculo esquelético.	Verificar que todas las partes móviles del equipo eléctrico estén bloqueadas.
		Al reparar el equipo eléctrico, utilizar maquinarias, insumos o materiales que ayuden para el levante de cada repuesto o armazón que pese más de 25 kilos.
		Tener posturas correctas para movilizar los armazones y repuestos que pesen más de 25 kilos.
5. No utilización de Elementos de Protección Individual al	Contacto con sustancias químicas.	Evitar realizar ejercicios de sobre esfuerzo.
		Utilizar EPP correspondientes de manera correcta
		Evitar contacto directo con la piel al lubricar los insumos, repuestos o partes móviles del equipo eléctrico.



lubricar partes móviles del equipo eléctrico		Implementar las buenas prácticas al momento de realizar la lubricación del equipo eléctrico.
		Realizar recambios de guantes de seguridad cuantas veces sea necesario.
		Evitar tener contacto directo con las mucosas.
		Cuando termine la tarea de lubricar, desechar de forma inmediata los residuos generados.
		No utilizar los mismos guantes de seguridad para otra labor.
		Una vez terminada la tarea, lavarse las manos y cara con abundante agua y jabón.
		Tener paños limpios al momento de lubricar el equipo eléctrico.
6. Grúa Horquilla desconfigurada	Perdida control equipo eléctrico	Tener licencia de conducir clase D al día.
	Mayor tiempo de frenado	Conducir equipo eléctrico a la velocidad estandarizada.
		Verificar el sistema ACCESS y no alterar su mecanismo.
	Desalineación de equipo eléctrico	Conducir a la defensiva.
		Mantener la distancia con otros equipos eléctricos.
		Tener la mayor precaución con los peatones.
		Tener precaución con las cajas de baterías.
		Conducir respetando señaléticas y tocar la bocina
	Probar los frenos antes de conducir por las vías de tránsito.	
7. Sala de Taller sin orden y aseo	Caída mismo nivel	Inspeccionar área de trabajo.
	Golpes contra equipo eléctrico	Antes de bloquear el equipo eléctrico, mantener orden y limpieza de acuerdo al protocolo interno.
	Vías de escape obstaculizadas	Asegurar la zona con kit de seguridad.
	Extintores	Realizar protocolo de buenas prácticas en orden y limpieza.



	obstaculizados	Posicionar equipo eléctrico en la zona demarcada.
		Diseñar e implementar un procedimiento de trabajo.
		Diseñar e implementar un procedimiento de emergencias.
		Ingresar equipos eléctricos sólo cuando exista espacio en la zona del taller mecánico.
		Asegurar el perímetro donde se realizará la tarea.
		Al trabajar, tener el kit de bloqueo completo.
		No dejar herramientas, insumos ni materiales en el suelo.
		Mantener extintores y vías de evacuación señalizados y libres de obstáculos.

ii. TALLER - BATERÍAS

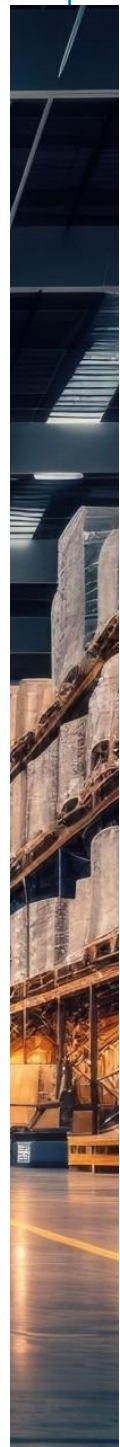
RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Piso con variables: Humedad, Porosidad, Desnivel, y Aseo Deficiente	Caída mismo nivel Golpes	Inspeccionar área de trabajo.
		Realizar protocolo de buenas prácticas en orden y limpieza.
		Diseñar e implementar un procedimiento de trabajo.
		Nivelación de piso según protocolo interno de trabajo.
2. Ventilación Deficiente	Inhalación de vapores tóxicos	Contar con niveles de ventilación apropiados a la tarea.
		Contar con EPP adecuados (Mascarilla/Fullface).
3. Derrame de Electrolito	Quemadura Proyección de Líquido (Electrolito) Emanación de vapores	Tener cama de polines en buen estado.
		Procedimiento de Manejo y traslado de Baterías.
		Personal capacitado con licencia clase D.
		Contar con piso nivelados y en buen estado en el traslado.
		Eslingas certificadas en buen estado para traslado.



4. Volcamiento de Batería	Atrapamiento	Personal capacitado con licencia clase D.
	Golpes	Contar con piso nivelados y en buen estado en el traslado.
	Contacto con electrolito	Eslingas certificadas en buen estado para traslado.
	Proyección de liquido	Procedimiento de Manejo y traslado de Baterías.

iii. TALLER - MAESTRANZA

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Piso con variables: Humedad, Porosidad, Desnivel, y Aseo Deficiente		Inspeccionar área de trabajo.
	Caída mismo nivel	Realizar protocolo de buenas prácticas en orden y limpieza.
	Golpes	Diseñar e implementar un procedimiento de trabajo.
		Nivelación de piso según protocolo interno de trabajo.
2. Tornero soldador sin capacitación o entrenamiento		Al ingresar la pieza o repuesto al taller de maestranza, utilizar maquinarias, insumos o materiales que ayuden para el levante, si éste pesa más de 25 kilos.
	Sobreesfuerzo	Tener posturas correctas para movilizar los repuestos o piezas que pesen más de 25 kilos.
	Quemadura	Evitar realizar ejercicios de sobreesfuerzo.
	Arco Eléctrico	Utilizar correctamente EPP.
		Mantener equipos en buen estado.
3. Ingresar manualmente piezas metálicas de peso superior a 25 Kg. Cortar pieza modificada y moldear pieza final		Al momento de ingresar la pieza o repuesto al taller de maestranza, utilizar maquinarias, insumos o materiales que ayuden para el levante, si éste pesa más de 25 kilos.
	Sobreesfuerzo	En cada tarea a realizar, tener posturas correctas para movilizar los repuestos o piezas que pesen más de 25 kilos.
		Evitar realizar ejercicios de sobreesfuerzo, para no comprometer músculos y tendones, trastornos y enfermedades profesionales.
		Realizar un diagnóstico previo al torno para detectar alguna



4. Torno con mantención deficiente Torno con mala manipulación técnica	Contacto con energía eléctrica Atrapamiento	anomalía en los cables, enchufes o el equipo mismo. Verificar el correcto ajuste de la freza. Al utilizar el torno, realizar intervalos de descanso. Una vez finalizada la tarea apagar el torno y desconectar de forma inmediata. Si detecta alguna falla, avisar de inmediato al jefe de área. No introducir parte del cuerpo con equipo en movimiento.
---	---	--

iv. LOGÍSTICA DE CAMIONES

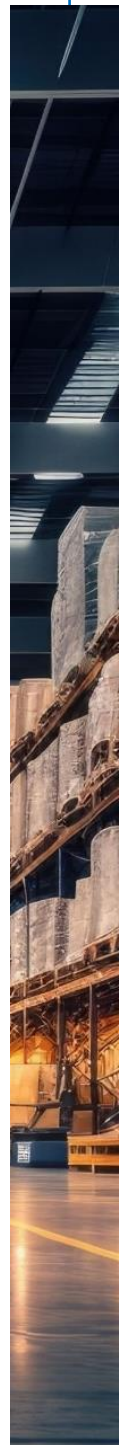
RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Derrames de aceite o desorden en el patio.	Caídas	Inspeccionar áreas de trabajo.
	Golpes	
	Fracturas.	Check list equipo y zona de carga.
2. Zona de carga mal segregada y con señalización defectuosa	Atropellos	Segregar correctamente en el área de carga y descarga para mantención de orden.
	Caídas de material	
	Golpes	Mantener demarcada área de carga y descarga.
3. Piso en mal estado o desnivelado	Volcamiento	Mantener piso nivelado y en buen estado para el tránsito.

v. TRABAJO CON MÁQUINAS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Proyección de partículas	Lesión ocular Lesión facial	No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte.
		Mantener despejado el mesón de trabajo y de corte.
		Uso de EPP según el proceso.
		Conocer el procedimiento de trabajo seguro.



2. Caídas del mismo o distinto nivel	Fracturas	Mantener la superficie de trabajo sin desniveles pronunciados, despejada, ordenada y limpia.
	Esguinces Contusiones	Mantener pasillos de tránsito despejados, ordenados y sin obstáculos.
	Heridas	Uso de calzado apropiado al proceso productivo, que tenga suela de goma o antideslizante y de taco bajo.
3. Sobre esfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga.
		Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales.
		Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
4. Contacto con energía eléctrica	Quemaduras Tetanización, Fibrilación ventricular Lesiones al aparato tracto respiratorio.	Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
		Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, desenchufarlo y dar aviso al encargado de mantenimiento.
		Sistemas eléctricos normalizados según Código Eléctrico.
		No recargue las instalaciones eléctricas.
5. Exposición a humos metálicos	Quemaduras lesiones al aparato tracto respiratorio.	Protección respiratoria para el control y emisión o manejo de extracción de humos metálicos.
		Contar con sistema de extracción forzada.
6. Incendio	Quemaduras Lesiones Intoxicaciones	Desenergizar todo equipo o máquina que esté cerca del amago de incendio.
		Dar la alarma de incendio.
		Utilizar el equipo extintor más cercano.
		Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia.
	Lesiones múltiples	Utilizar el sistema de protección de parada de emergencia.



7. Atrapamiento	Aplastamiento	
	Desmembramiento	
	Heridas	No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puestos, cabello largo, cadenas o pulseras.
	Fracturas	
8. Golpes	Contusiones	Almacenamiento correcto de materiales.
	Lesiones múltiples	Mantener ordenado el lugar de trabajo.
	Fracturas	Mantener despejada la superficie de trabajo.
		Usar casco y zapatos de seguridad.
9. Contacto térmico	Heridas	Utilizar elementos de apoyo y sujeción.
	Quemaduras	Usar EPP y ropa de trabajo que impidan el contacto directo.
		Disponer de un lugar señalizado para el material caliente.
10. Exposición a ruido	Hipoacusia	Confinar la fuente de emisión.
	Sordera profesional	Efectuar pausa de acuerdo al nivel de presión sonora.
		Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 DbA en la jornada.
11. Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación	Aislar las fuentes de calor o frío.
	Trastornos a la piel	Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas.
		Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición.
		No salir del lugar de la exposición repentinamente.
		Contar con disposición de agua permanentemente.
		Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesto el trabajador.
12. Cortes y	Cortes	Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto.



punzaduras	Heridas	Desechar el material que se observe con grietas o fracturas.
	Contusiones	Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.

vi. RIESGOS POR AGENTES QUÍMICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Contacto con sustancias químicas		Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.
	Dermatitis por contacto	Conocer la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas en caso de derrame o contacto antes de manipular una sustancia química.
	Quemaduras	Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.
	Erupciones, Alergias	Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.
		Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto.
		Conozca el procedimiento o plan de emergencia.
2. Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)		Manejo de productos según manuales de procedimientos.
	Enfermedades del corazón	Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto.
	Lesiones a los riñones y a los pulmones	Conocer la hoja de datos de seguridad del producto y las medidas en caso de derrame o contacto antes de manipular una sustancia química.
	Esterilidad	Mantenga la ficha cerca del lugar de trabajo.
	Cáncer	Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso.
	Quemaduras	Uso de máscara facial con filtro y protector facial.
	Alergias	Conozca el procedimiento o plan de emergencia.
		No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.



vii. RIESGOS POR AGENTES BIOLÓGICOS

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1. Contacto con agente biológico Virus Hanta.	Contagio de Hantavirus	Contar con controles estructurales que impidan el acceso de ratones a las instalaciones.
		El comedor y servicios higiénicos deben tener piso de material sólido y de fácil limpieza y contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores.
		Mantener despejado y sin maleza los alrededores de instalaciones, bodegas, dormitorios, comedores y baños.
		Efectuar control de plagas con empresas que cuenten con autorización vigente.
		Informar a los trabajadores respecto de los riesgos que entrañan sus labores, los métodos correctos de trabajo y las medidas de prevención del contagio del Hantavirus.
		Mantener contenedores tapados, fabricados en materiales resistentes al acceso de roedores y otros vectores.
		Adoptar el uso de EPP, protección respiratoria N100, guantes de protección biológica y protección ocular, así como la higiene de manos de manera constante.
Ventilar espacios cerrados, considerar el uso de protección personal como: buzo desechable, protección respiratoria desechable tipo N100, guantes de protección biológica, protección ocular, botas de goma, etc.		

viii. RIESGOS PSICOSOCIALES

RIESGOS	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
1.- Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización	Climas laborales adversos Sobrecarga laboral Incremento de	Implementación del modelo de evaluación de riesgos psicosociales de Mutua de Seguridad, enmarcado en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, del Ministerio de Salud.



	factores que facilitan que ocurra incidentes y accidentes laborales	Identificación y evaluación de riesgos, y la incorporación de medidas para su control y su revisión periódica.
2.- Salud Psicológica y Física	Disminución de estímulos relacionados con el ánimo	Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
	Aumento de factores conductuales depresivos.	Aplicación del cuestionario SUSESO/RPSL
	Trastornos médicos	Acoger las recomendaciones del cuestionario.
		Participación continua del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el Comité de Aplicación.

TÍTULO LI OTROS PROTOCOLOS DE VIGILANCIA

ARTÍCULO 287: La Empresa deberá identificar los agentes de riesgo a los que están expuestos los trabajadores de acuerdo a la actividad económica y naturaleza de las funciones. En este sentido, en razón de los agentes identificados se deberán aplicar los Protocolos de Vigilancia Epidemiológicas desarrollados por el Ministerio de Salud respecto de cada uno, lo que realizará a través de los programas de vigilancia de la Mutual de Seguridad. Los protocolos de vigilancia aprobados son:

- a) **Citostáticos.** Resolución Exenta N°1093 - MINSAL
- b) **Plaguicidas.** Resolución Exenta N 140 - MINSAL
- c) **Asbesto.** Decreto Supremo N°56 - MINSAL
- d) **Hiperbaria.** Resolución Exenta N°421 - MINSAL
- e) **Hipobaria.** Decreto Supremo N°594. Artículo 110 b.3 - MINSAL
- f) **Radiaciones Ionizante.** Resolución Exenta N°741 - MINSAL
- g) **Dermatitis.** Protocolo de Patologías Dermatológicas - SUSESO
- h) **Uso intensivo de la voz.** Protocolo Patologías de la Voz - SUSESO
- i) **Fiebre Q. Expuestos a Coxiella Burnetii.** Resolución Exenta N° 402 - MINSAL
- j) **Metales y metaloides.** Resolución 606 Exenta - MINSAL

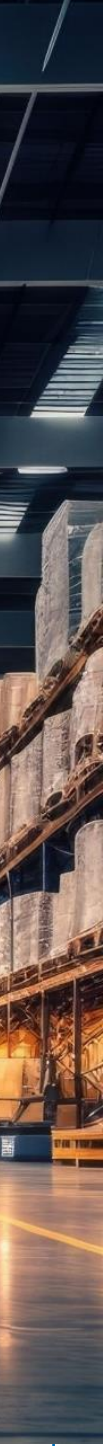


TÍTULO LII VIGENCIA

ARTÍCULO 288: El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad entrará en vigencia treinta días después de haberse dado a conocer al personal, habiéndose fijado con la debida antelación en sitios, y se entenderá validado automáticamente en caso de no haber observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, la Empresa o los trabajadores.

Se entregará una copia a todos los trabajadores de la empresa, sea por medios físicos o a través de sus correos electrónicos, además de entregarse una copia a las organizaciones sindicales de la Empresa, los delegados del personal, y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Este reglamento se pondrá en conocimiento del Ministerio de Salud y de la Dirección del Trabajo dentro del plazo de cinco días tras la entrada en vigencia del mismo.



ANEXO N°1 TURNOS ROTATIVOS SEGÚN ATENCIÓN A CLIENTES

Los turnos de trabajo, como se indicó en el Título de Jornada del presente Reglamento, dependerán del lugar de prestación de servicios y la jornada rotativa asignada. Asimismo, estos podrán oscilar en la cantidad de horas trabajadas, siendo el mínimo 40 horas y el máximo 42 horas semanales.

A continuación, se indican los posibles turnos rotativos que aplicarán a los trabajadores de la Empresa, según estos sean asignados en relación al cliente al cual se le presten servicios, y/o la necesidad técnica.

TURNO	HORARIO
TURNO N°1	Lunes a viernes 07:00 a 16:00 horas
TURNO N°2	Lunes a viernes 07:30 a 16:30 horas
TURNO N°3	Lunes a viernes 08:00 a 17:00 horas
TURNO N°4	Lunes a viernes 07:00 a 15:00 horas Sábado 07:00 a 14:00 horas
TURNO N°5	Lunes a viernes 07:00 a 15:00 horas Sábado 08:00 a 14:00 horas
TURNO N°6	Lunes a viernes 07:30 a 16:00 horas Sábado 07:30 a 13:00 horas
TURNO N°7	Lunes a viernes 08:30 a 17:00 horas Sábado de 08:30 a 14:00 horas
TURNO N°8	Lunes a jueves 07:00 a 16:30 horas Viernes de 07:00 a 16:00 horas
TURNO N°9	Lunes a jueves 08:00 a 17:30 horas Viernes 08:00 a 16:30 horas
TURNO N°10	Lunes a jueves 08:30 a 18:00 horas Viernes de 08:30 a 17:00 horas
TURNO N°11	Lunes a jueves 07:00 a 17:00 horas Viernes 07:00 a 14:00 horas
TURNO N°12	Lunes a jueves 07:30 a 16:00, Viernes de 07:30 a 15:00 horas Sábado 07:30 a 13:00 horas
TURNO N°13	Lunes a jueves 08:30 a 17:00 Viernes de 8:30 a 16:00 horas Sábado 07:30 a 13:00 horas
TURNO N°14	Lunes a martes 08:00 a 17:30 horas Miércoles 08:00 a 17:00 horas Jueves a viernes 08:00 a 17:30 horas





TURNO N°15	Lunes a sábado 07:00 a 15:00 horas
TURNO N°16	Lunes a jueves 12:00 a 21:30 horas Viernes de 12:00 a 20:30 horas
TURNO N°17	Lunes a viernes 14:00 a 22:00 horas Sábado 13:00 a 20:00 horas
TURNO N°18	Lunes a viernes 15:00 a 23:00 Sábado 07:00 a 14:00 horas
TURNO N°19	Lunes a viernes 15:00 a 23:00 Sábado 13:00 a 20:00 horas
TURNO N°20	Lunes a viernes 15:00 a 23:00 Sábado 14:00 a 20:00 horas
TURNO N°21	Lunes a viernes 14:00 a 22:00 Sábado 08:00 a 16:00 horas
TURNO N°22	Lunes a sábado 14:00 a 22:00 horas
TURNO N°23	Domingo de 23:59 a lunes 07:00 horas Lunes a viernes de 23:00 a 07:00 horas.
TURNO N°24	Lunes a viernes 23:00 a 07:00 horas
TURNO N°25	Lunes a viernes 21:00 a 6:00 horas Sábado 16:00 a 19:00 horas

En el caso del Contact Center de la Empresa, los turnos aplicables según sean asignados en relación a la necesidad técnicas de esta y la misión de prestar servicios de mantención 24/7, son los siguientes:

TURNO	HORARIO
TURNO N°26	Lunes a sábado de 07:00 a 15:00 horas
TURNO N°27	Lunes a sábado de 15:00 a 23:00 horas
TURNO N°28	Lunes a sábado de 23:00 a 07:00 horas
TURNO N°29	Lunes a viernes de 7:00 a 15:00 horas
TURNO N°30	Lunes a viernes de 15:00 a 23:00 horas
TURNO N°31	Lunes a viernes de 23:00 a 7:00 horas
TURNO N°32	Sábado de 7:00 a 15:00 horas
TURNO N°33	Lunes a jueves de 7:00 a 15:30 horas Viernes a Sábado de 7:00 a 14:00 horas



TURNO N°34	Lunes a jueves de 14:30 a 23:00 horas Viernes a Sábado de 15:00 a 22:00 horas
TURNO N°35	Lunes a jueves de 23:00 a 7:00 horas Viernes de 23:00 a 6:00 horas Sábado de 23:00 a 7:00 horas

En el caso de los trabajadores que prestan servicios bajo una modalidad de jornada parcial, la cual será distribuida en tres días, sábado, domingo y festivos, los turnos aplicables son los siguientes:

TURNO	HORARIO
TURNO N°36	7:00 a 15:00 horas
TURNO N°37	15:00 a 23:00 horas
TURNO N°38	23:00 a 7:00 horas



ANEXO N°2

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

1. OBJETIVOS

Este protocolo tiene como objetivo informar a los trabajadores y a nuestra comunidad, sobre de los riesgos, medidas y mecanismos de prevención y gestión de las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.

En Royal America consideramos las conductas de discriminación, acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo como absolutamente intolerables, por lo que hemos tomado medidas activas para erradicar estos comportamientos, y fomentar una cultura empresarial basada en el buen trato, el respeto, la igualdad, la seguridad y la dignidad.

Reconocemos la delicadeza y complejidad de las situaciones de acoso y violencia, el impacto que estas pueden tener en la vida y salud mental de las personas, y que una mala gestión de riesgos psicosociales puede fomentar o simplificar la ocurrencia de estas conductas. Ante esto, la Empresa se compromete con la gestión de los riesgos psicosociales, y con el tratamiento responsable de las denuncias que puedan presentarse por estos motivos.

Como Royal America, trabajaremos en conjunto con nuestra Alta Gerencia, trabajadores, proveedores, clientes y comunidades para identificar, denunciar, prevenir y erradicar estas conductas a través del diálogo constante, la promoción y uso de los canales de denuncia, y el permanente monitoreo de los riesgos de la operación para su rápido control.

2. ALCANCE

El contenido de este documento aplica a todos los trabajadores, jefaturas, gerencias y directores de la Empresa, así como toda visita, usuario, cliente o alumno en práctica, cuando corresponda, sea dentro de las dependencias de la Empresa, o fuera de ellas.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Código del Trabajo
- Ley N°21.643 sobre Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo
- Código de Conducta y Ética en los Negocios
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad
- Política de Uso del Canal de Denuncias



4. DEFINICIONES

- a) **Acoso sexual**: Requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe, realizados por una persona en forma indebida y por cualquier medio, y que amenaza o perjudica la situación laboral u oportunidades en el empleo de la víctima.
- b) **Acoso laboral**: Conductas que constituyen una agresión u hostigamiento ejercido por el empleador o por los trabajadores, en contra de trabajadores o terceros, por cualquier medio, sea una sola vez o de manera reiterada, y que genere un menoscabo, maltrato o humillación, afecte el ambiente laboral y/o la situación laboral y oportunidades de empleo de los trabajadores.
- c) **Canal de denuncias**: Medio por el cual la comunidad de Royal America puede enviar, de forma confidencial o identificada, sus denuncias o reclamos respecto de las conductas de la empresa, sus colaboradores y su entorno.
- d) **Denuncia**: Puesta en conocimiento de una conducta o situación que es sospechosa, cuestionable, inadecuada o que aparenta incumplir la normativa, ante la persona instruida y designada por la Empresa.
- e) **Factores de riesgo psicosocial**: Condiciones de la organización del trabajo y las relaciones interpersonales que tienen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la Empresa, y/o la salud mental y física.
- f) **Medidas correctivas**: Acciones implementadas por la Empresa para evitar la repetición de las conductas previamente investigadas, sean o no sancionadas.
- g) **Medidas de resguardo**: Acciones de carácter cautelar, implementadas por la Empresa tras la recepción de una denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de daño a la integridad física o psíquica de los trabajadores.
- h) **Riesgo laboral**: Posibilidad de que los trabajadores sufran un daño a su vida o salud a consecuencia de los peligros involucrados en su actividad laboral.
- i) **Violencia en el trabajo**: Conductas realizadas con ocasión de la prestación de servicios en contra de los trabajadores de la Empresa, ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral, tal como clientes, proveedores, usuarios, etc.



5. RESPONSABILIDADES

a) Directorio

- Revisar las denuncias en casos graves, o que involucren a la Alta Gerencia.
- Informar al Oficial de Cumplimiento en caso de observar conductas que tengan relación con el incumplimiento normativo, faltas a la ética, u otros.

b) Comisión Investigadora

- Apoyar al Oficial de Cumplimiento en la investigación de denuncias.
- Informar al Oficial de Cumplimiento en caso de observar conductas que tengan relación con el incumplimiento normativo, faltas a la ética, u otros.

c) Gerencias y Jefaturas

- Elaborar y poner a disposición de los trabajadores el presente protocolo
- Informar semestralmente a los trabajadores sobre el canal de denuncias.
- Implementar medidas para la correcta sustanciación de la investigación.
- Derivar al denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la Ley N°16.744.
- Dar facilidades a los trabajadores para participar en investigaciones.
- Informar a representantes de empresas contratistas, EST o proveedores en caso de conocer una denuncia donde su trabajador esté involucrado,
- Informar al Oficial de Cumplimiento en caso de observar conductas que tengan relación con el incumplimiento normativo, faltas a la ética, u otros.

d) Oficial de Cumplimiento

- Elaborar y poner a disposición de los trabajadores el presente protocolo, y el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y violencia.
- Informar semestralmente a los trabajadores sobre el canal de denuncias.
- Desarrollar las investigaciones respetando el presente protocolo.
- Desarrollar las investigaciones dentro de los plazos legales o establecidos.
- Citar a declarar a toda persona involucrada en la investigación
- Vigilar la efectividad de la política, sus procesos y herramientas.
- Gestionar toda comunicación recibida a través de los canales oficiales.
- Documentar y custodiar la confidencialidad de la evidencia recibida.
- Informar a los trabajadores sobre sus derechos ante una investigación.
- Informar al denunciante cuando los hechos denunciados puedan ser constitutivos de delito penal, y los canales de denuncia.



e) Trabajadores

- Cumplir con la normativa de seguridad y salud ocupacional.
- Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por la Empresa.
- Tratar con respecto a las personas con las que se relacionan.
- No cometer actos de acoso o violencia
- Cooperar con las investigaciones cuando le sea requerido, y mantener la confidencialidad de la información.
- Informar al Oficial de Cumplimiento en caso de observar conductas que tengan relación con el incumplimiento normativo, faltas a la ética, u otros.

6. PRINCIPIOS RECTORES

La Empresa y toda persona involucrada en su operación, deberán cumplir con los principios rectores para mantener un ambiente laboral sano y protector. Estos son:

- Respeto a la vida e integridad física y psíquica**: La vida y la integridad física y psíquica son derechos fundamentales, por lo que deben ser protegidos en todo momento. Se fomentará una cultura de respeto, valoración y reconocimiento de los trabajadores independiente de su posición, género, orientación sexual, raza, creencias religiosas, etc.
- Perspectiva de género**: Durante el procedimiento de investigación se tendrán presentes las discriminaciones históricas basadas en género, las cuales pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades.
- Inclusión y no discriminación**: Todas las acciones de prevención del acoso y la violencia, desarrolladas por la Empresa, se aplicarán a todos los trabajadores, independiente de su modalidad contractual, debiendo ser tratados de forma equitativa, inclusiva, y sin distinción basada en criterios discriminatorios.
- No revictimización**: Todo quien reciba denuncias o esté involucrado en un proceso de investigación interna, deberá evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida, considerando los impactos emocionales y psicológicos.
- Confidencialidad**: Todo quien participe en un proceso de investigación deberá resguardar el acceso y evitar la divulgación de la información correspondiente. La Empresa mantendrá reserva de la información y datos privados obtenidos.



- f) **Imparcialidad:** Los investigadores deberán actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto durante el proceso como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para evitar prejuicios o intereses personales.
- g) **Celeridad:** El proceso de investigación será desarrollado de forma diligente y eficiente, dentro de los plazos legales, procurando hacer expeditos los trámites y evitando cualquier dilación innecesaria.
- h) **Razonabilidad:** Todas las acciones y programas que se desarrollen deben respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones tomadas sean objetivas, proporcionales y no arbitrarias.
- i) **Debido proceso:** Los procesos de investigación se desarrollarán respetando los derechos fundamentales de los intervinientes, de forma justa y equitativa, manteniendo comunicación clara y oportuna sobre las materias o hechos que puedan afectarles, y tomándose decisiones debidamente fundadas.
- j) **Colaboración:** En la investigación, los involucrados deberán cooperar con la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para esclarecer la situación y sancionar en caso de ser procedente.
- k) **Adopción de medidas preventivas inmediatas:** Los investigadores deberán disponer de medidas preventivas de manera rápida y eficaz con la finalidad de precaver un mayor perjuicio a la víctima. Estas medidas deberán ser proporcionales y razonables en atención a la materia y circunstancias de la denuncia, la que deberá tener en cuenta la vulnerabilidad de la víctima.

7. GESTIÓN DEL RIESGO

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo requiere de la identificación, sensibilización y eliminación de conductas improcedentes, por lo que la Empresa realizará esfuerzos para detectar estas conductas, y diseñar medidas de prevención y gestión. También se realizarán acciones de supervisión sobre el cumplimiento de la normativa, y para la comunicación con los organismos fiscalizadores competentes, de ser necesario.

Para los fines antes descritos, la Empresa ha designado a las siguientes personas:

- i. **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales**
Encargado: Mauricio Moya
Correo: mmoya@royalamerica.com
Teléfono celular: +56 9 6471 5713



ii. Oficial de Cumplimiento

Encargado: Daniela Rossi

Correo: drossi@royalamerica.com

Teléfono celular: +56 9 9907 0747

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad participará en el monitoreo del cumplimiento de las medidas establecidas en el presente protocolo.

a. Identificación de factores de riesgo

La Empresa ha identificado situaciones y conductas que pueden dar origen a acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo, relacionadas con las características organizacionales, los riesgos psicosociales detectados en el cuestionario CEAL-SM, las licencias médicas y denuncias de enfermedad profesional producto de casos de acoso o violencia, los procesos de investigación y el número de denuncias de acoso o violencia, entre otros instrumentos.

En razón de esto, la identificación y evaluación de los riesgos empresariales fue realizada con la participación del Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Comité de Aplicación CEAL-SM y el Oficial de Cumplimiento.

A continuación, se identifican factores de riesgo presentes en la Empresa:

Identificación de Factores de Riesgo
Carga de trabajo (sobrecarga)
Exigencias emocionales en el relacionamiento interpersonal
Conflictos de rol en tareas y jefaturas
Competitividad o falta de compañerismo
Sensación de arbitrariedad en la asignación de beneficios
Sensación de desprotección o indefensión
Sensación de incapacidad de ejercer derechos
Sensación de miedo al despido o a pedir mejores condiciones
Violencia externa por parte de clientes

b. Medidas para la prevención

La Empresa programará e implementará acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual, o violencia en el trabajo. Para la definición de las medidas de prevención se utilizarán los siguientes criterios:



- Las medidas deben relacionarse directamente con la evaluación de riesgos psicosociales, y si se llegase a detectar nuevas dimensiones que aumenten el riesgo de generar casos de acoso o violencia, se implementarán nuevas medidas de intervención para eliminar o controlar el factor de riesgo.
- Las medidas aplicables a la violencia en el trabajo serán definidas según las opiniones de los trabajadores expuestos en razón de sus funciones.
- En el caso de trabajadores subcontratados o de servicios transitorios, Royal America coordinará esfuerzos con sus empleadores directos para fomentar la normativa de prevención de acoso y violencia.

Las medidas preventivas que implementará la Empresa son las siguientes:

Medidas de prevención a implementar
Capacitaciones a gerencias, subgerencias y jefaturas
Capacitaciones a trabajadores
Envío de recordatorios sobre uso de RATEEscucha
Actualización del Código de Conducta y Ética
Implementación de la Política de Funcionamiento del Canal de Denuncias
Actualización de la Política de Inclusión, Inclusión y Equidad
Atención psicológica temprana a través de la Mutual
Mejora en los canales de comunicación empresariales

Por otro lado, la Empresa deberá informar y capacitar a todos los trabajadores sobre las conductas que pueden llegar a constituir acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, sus riesgos, motivos, prevención, efectos a la salud, y medidas de gestión. Estas capacitaciones se realizarán anualmente, por medios virtuales o de forma presencial, siendo responsables de este proceso la Gerencia de Gestión de Personas y el Oficial de Cumplimiento.

Este protocolo y las medidas que se implementarán para evitar riesgos de acoso o violencia, serán comunicadas a los trabajadores a través de su correo electrónico institucional y la Intranet de la Empresa. Ahora bien, si existiesen dudas sobre ciertos conceptos incluidos en este protocolo, dichas consultas pueden canalizarse a través del canal de denuncias.

CANAL DE DENUNCIAS RATEESCUCHA: <https://www.rateescucha.cl/>



El funcionamiento del Canal de Denuncias de Royal America y el proceso de investigación de denuncias se encuentran descritos en la **Política de Uso del Canal de Denuncias**.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, y de orientar a los denunciantes en estas materias es:

- **Oficial de Cumplimiento**
Encargado: Daniela Rossi
Correo: drossi@royalamerica.com
Teléfono celular: +56 9 9907 0747

c. Mecanismos de seguimiento

Royal America, junto con el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Comité de Aplicación CEAL-SM y el Oficial de Cumplimiento, evaluará anualmente el cumplimiento y la eficacia de las medidas de prevención programadas para el período correspondiente, e identificará aspectos de mejora continua.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, el número de denuncias o licencias por enfermedad profesional relacionadas a la materia, las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias. En razón de esto se elaborará un informe de resultados, el cual se podrá solicitar al Oficial de Cumplimiento.

d. Medidas de resguardo a la privacidad y honra

La Empresa implementará medidas de protección de la privacidad y la honra de las partes del procedimiento de investigación, sean estos los denunciantes, denunciados, víctimas o testigos. Se mantendrá absoluta reserva y confidencialidad de toda la prueba, declaraciones y conclusiones, estando prohibidas las represalias o el amedrentamiento de terceros.

Se prohíbe expresamente la adopción de represalias contra quien denuncie, declare, o colabore en la investigación, y de haber sospechas o denuncias de estas, se iniciará un proceso investigativo para esclarecer la situación y determinar sanciones si estas son confirmadas.

8. DIFUSIÓN

El presente protocolo se dará a conocer a los trabajadores a través de sus correos electrónicos institucionales, y se incorporará como anexo al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.





**ROYAL
AMERICA
.COM**

