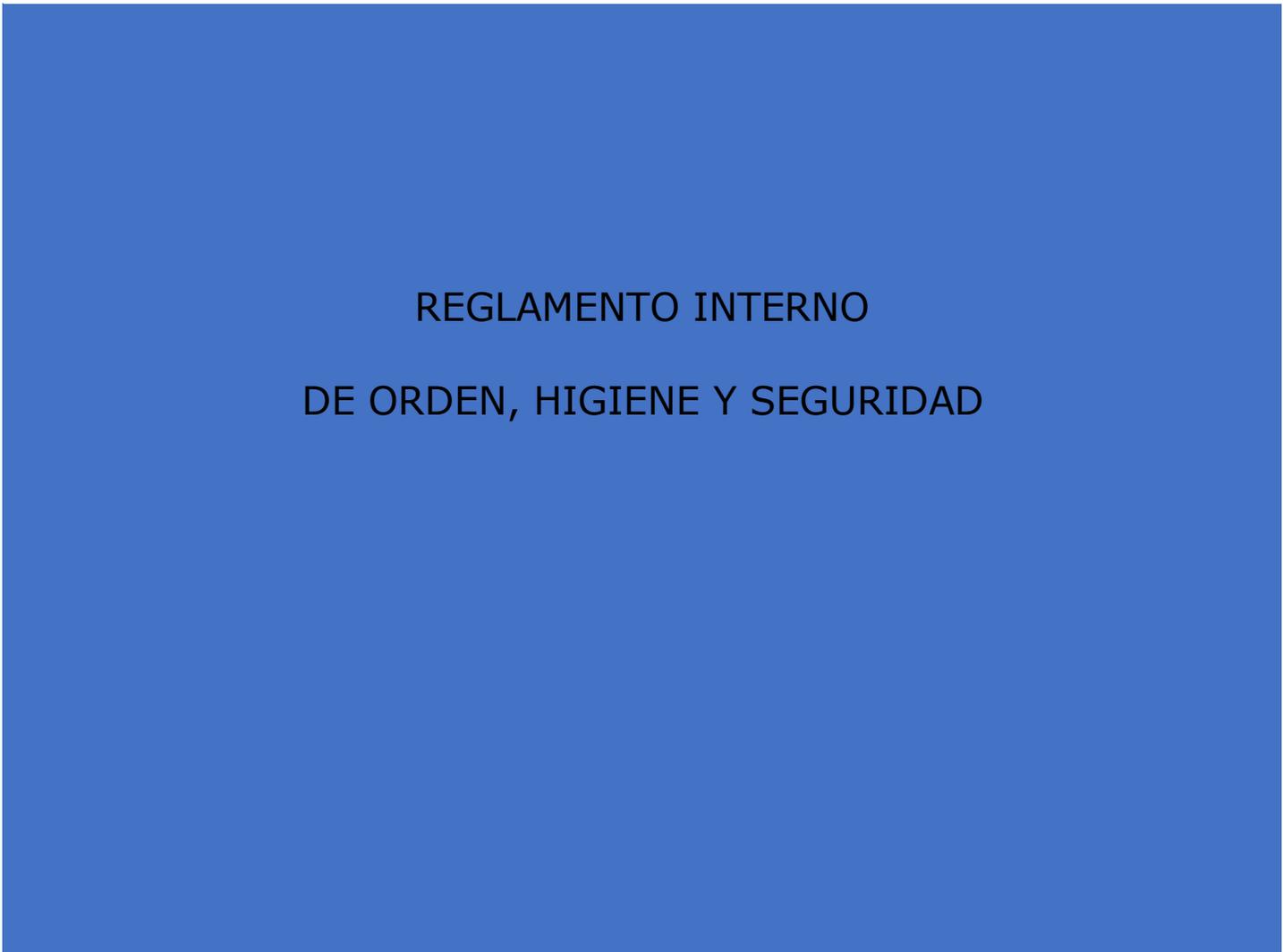


csmart



REGLAMENTO INTERNO
DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Contenido

PRIMERA PARTE	5
P R E A M B U L O	5
DE LOS REQUISITOS DE LA CONTRATACION.....	6
DEL CONTRATO DE TRABAJO	8
DEL TÉRMINO DEL CONTRATO.....	10
DE LA JORNADA DE TRABAJO	13
DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS	14
DEL CONTROL DE ASISTENCIA.....	15
DE LOS DESCANSOS.....	16
DE LOS PERMISOS.....	17
DEL FERIADO LEGAL	21
DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA MATERNIDAD	21
DEL TRABAJO A DISTANCIA	26
DE LAS REMUNERACIONES.....	27
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES	28
DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS	31
DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES	32
DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.....	32
DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.....	34
DE LAS PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR.....	37
DE LAS SANCIONES Y MULTAS Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN.....	40
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.....	41
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CONDISCAPACIDAD (Ley 20.422)	42
DE LA RESTRICCIÓN EN EL USO DE INFORMACION	43
SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS – LEY 20.393.....	45
TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	49
SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES	50
AISLAMIENTO U OTRAMEDIDA PREVENTIVA DISPUESTA POR LA AUTORIDAD SANITARIA	53
SANCIONES QUE ESTABLECE EL CÓDIGO PENAL PARA PERSONAS NATURALES EN TIEMPO DE EPIDEMIA.....	54
LEY N° 21.220 QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA.....	55
ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA.....	58
LEY 21.561 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL	64

PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO O "LEY KARIN"	66
DEFINICIONES.....	68
DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES.....	69
DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	73
DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL.....	79
DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.....	80
SEGUNDA PARTE.....	82
DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD	82
PREÁMBULO.....	82
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, DAÑOS A LA PROPIEDAD Y MEDIO AMBIENTE DE CSMART S.A:.....	82
OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD	86
PROHIBICIONES DE SEGURIDAD.....	87
PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS	88
RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS	90
DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	93
DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES	95
ESTÁNDARES DE SEGURIDAD PARA LA JEFATURA.....	102
SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	104
REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY Nº 20.001, QUE REGULA EL PESOMÁXIMA DE CARGA HUMANA.....	105
OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	107
CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DERIVADOS DEL MANEJO O MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA.....	109
GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIEGOS DERVIADOS DEL MANEJO O MANIPULACIÓN DE CARGA.....	111
MATERIAS RELATIVA AL TABACO.....	111
LEY Nº2951 (LEY DE LA SILLA).....	112
Decreto Nº 101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.....	113
DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL.....	123
DE LA MATERIA RADIACION UV	123
DE LA EXPOSICION AL RUIDO	125
DE LA EXPOSICION A LA SILICE.....	125
DE LA EXPOSICION A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	126
DE LA EXPOSICION A LOS RIESGOS MUSCOLO ESQUELETICOS	126

EL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	127
PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN EL TRABAJO.....	127
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO ...	129
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	138
PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	141
DE LA GRABACION A TRAVÉS DE VIDEOCÁMARAS DE SEGURIDAD	145
VIGENCIA.....	147

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PRIMERA PARTE

ORDEN

TÍTULO I

P R E A M B U L O

OBJETIVOS:

CSMART S.A, Rut 96.804.500-8, en ejercicio de las facultades de organización, dirección y administración que le reconoce la legislación vigente, ha confeccionado el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, teniendo en consideración los siguientes objetivos básicos:

- a) Dar cumplimiento a los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo del año 1994, y al artículo 67 de la ley Nº16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- b) Establecer y promover una relación laboral armónica y respetuosa entre las personas que trabajan en la Empresa, para lo cual es necesario precisar y clarificar como debe desarrollarse la permanencia y vida en sus dependencias y lograr así un buen entendimiento entre quienes en ella prestan servicios.
- c) Informar a la totalidad y a cada una de las personas que trabajan en la empresa- cualquiera sea su rango o posición - tanto de sus derechos y obligaciones para con las personas encargadas de dirigir la Empresa, como de los derechos y obligaciones de los jefes para con las personas que trabajan en la misma Empresa.

ALCANCES:

El presente Reglamento Interno regulará las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones y en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la Empresa, cualquiera sea la modalidad, duración o plazo pactada en el contrato de trabajo.

Las normas del presente Reglamento son obligatorias para todos los trabajadores de la Empresa, recibiendo cada uno de ellos, un ejemplar de este Reglamento Interno contra recibo extendido al efecto; motivo por el cual no se podrá alegar ignorancia de sus disposiciones.

TÍTULO II

DE LOS REQUISITOS DE LA CONTRATACION

Artículo 1

Toda persona que desee ingresar al servicio de la Empresa, deberá solicitarlo por escrito, indicando nombres y apellidos, domicilio, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, nacionalidad, profesión y oficio si los tuviere, nombre y dirección de su último empleador si lo ha tenido y número de cédula nacional de identidad.

Junto con su solicitud, el postulante deberá presentar la siguiente documentación:

- a) Comprobante que acredite estar al día en las obligaciones previsionales si procediera.
- b) Exhibirá su cédula nacional de identidad al día y acompañará una fotocopia de aquella.
- c) Documentación comprobatoria de sus cargas familiares, si las tuviere.
- d) Si fuere varón mayor de 18 años de edad, certificado de haber cumplido con la Ley de Servicio Militar en su caso.
- e) Si fuere menor de 18 años, certificado de haber cumplido o estar cumpliendo con la Ley de Instrucción Primaria Obligatoria y autorización escrita, de sus padres o tutores, para trabajar.
- f) Declaración jurada respecto a ser o no deudor de crédito habitacional concedido por un Servicio Habitacional, de Mejoramiento Urbano, de la vivienda, o de Obras Urbanas.
- g) Título profesional o certificado que acredite su capacidad técnica, profesión u oficio.
- h) Certificado médico extendido por un facultativo que la empresa designe, que acredite salud compatible con el desempeño del cargo que va a ocupar
- i) Certificado de los estudios efectivamente cursados y aprobados.
- j) Certificado de retenciones judiciales en su caso.

Queda al árbitro de la Empresa exigir al postulante otros antecedentes o documentos, o eximirlo de uno más de los indicados precedentemente.

La Empresa, conforme a lo establecido en el artículo 2º del Código del trabajo, no hará discriminación exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que

tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Artículo 2

La Empresa podrá, por su parte, verificar los antecedentes del postulante y sus aptitudes en la forma que estime convenientes y, entre otras, mediante las siguientes:

- a) Someter al postulante a los exámenes necesarios para establecer si su salud es compatible con la función a la cual postula.
- b) Someter al postulante a las pruebas y exámenes que determine para comprobar sus habilidades o idoneidad.

Artículo 3

Si durante la comprobación posterior que la Empresa hará de los documentos y antecedentes entregados por el interesado, se determina que ha presentado antecedentes o documentos falsos o adulterados, la Empresa podrá poner término de forma inmediata al Contrato de Trabajo, si éste ya se hubiese celebrado o al proceso de selección si se estuviere en él.

Artículo 4

Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el Trabajador indicó en su solicitud de ingreso, deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Personal con las certificaciones pertinentes, si correspondiere, dentro de las siguientes 48 horas de producidas estas modificaciones.

TITULO III

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 5

Si la Empresa decidiera su contratación, procederá a extender el contrato de trabajo respectivo, en el número de ejemplares que exige la ley, los que firmarán ambas partes, quedando un ejemplar en poder del trabajador, de cuya circunstancia se dejará expresa constancia en el contrato. El Contrato de Trabajo entre la Empresa y el interesado, en adelante "el Trabajador", deberá suscribirse dentro de los 15 días de incorporado el Trabajador, o de cinco días si se trata de contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

El contrato de trabajo de los menores de edad, requerirá de la autorización prevista en la legislación laboral vigente.

Se entregará al Trabajador, además, una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad:

- a) Al ingreso del Trabajador
- b) Cada vez que se modifique el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

El recibo en el que se deje constancia de este hecho deberá ser firmado por el Trabajador y ser archivado en su carpeta personal del establecimiento respectivo.

Los Trabajadores contratados con anticipación a la aprobación de este reglamento, deberán normalizar con la firma de un recibo al efecto, la toma de conocimiento. El recibo será archivado en su carpeta personal.

Artículo 6

El contrato contendrá a lo menos las siguientes estipulaciones en conformidad a lo establecido en el artículo 10 del Código del Trabajo:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del Trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad donde hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que el Trabajador esté sujeto a un régimen de turnos, en cuyo caso se estará sujeto a lo dispuesto en este Reglamento;
6. Plazo del Contrato; y
7. Demás pactos que acordaren la Empresa y el Trabajador, de mutuo acuerdo o beneficios adicionales que suministre el Empleador.

Artículo 7

El Trabajador se obliga a cumplir fiel y oportunamente las labores convenidas y contenidas en el contrato y todas aquellas funciones que sean inherentes a ellas. Con todo, el Empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador, todo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo.

Artículo 8

El Contrato de Trabajo de los menores de 18 años de edad deberá ser firmado por el menor y por su representante legal o por la persona o Institución que lo tenga a su cargo o cuidado, o con la autorización del Inspector del Trabajo respectivo, en conformidad al artículo 13 del Código del Trabajo.

Artículo 9

Cada vez que las estipulaciones del contrato sean modificadas por las partes, deberá dejarse testimonio ya sea al dorso del contrato o en un documento anexo al mismo, firmado por las partes.

Artículo 10

El trabajador deberá comunicar a la Empresa, dentro de los siguientes dos días hábiles de haberse producido, todo cambio que experimenten los datos proporcionados por él y consignados en el contrato de trabajo, con el objeto de que este sea actualizado, bajo su firma. Asimismo, el trabajador deberá indicar a la Empresa, dentro del mismo plazo, toda variación de los antecedentes personales que se le hayan requerido de conformidad con el presente Reglamento.

Artículo 11

Sin que ello importe menoscabo para el trabajador, la Empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios, a condición de que se trate de labores similares; o cambiar el sitio o recinto en que se

presten siempre que estén ubicados dentro del mismo lugar o ciudad; como también, ordenar comisiones de servicios en otro lugar o ciudad. Además, el trabajador deberá cumplir fuera del establecimiento o faena las labores que por su naturaleza así lo requieran.

TÍTULO IV

DEL TÉRMINO DEL CONTRATO

Artículo 12

El Contrato de Trabajo terminará de conformidad a la legislación vigente o la que se dicte en el futuro y que sea aplicable a cada trabajador.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo terminara en los siguientes casos:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.
- Muerte del trabajador
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. la duración del Contrato de Trabajo de plazo fijo no podrá exceder de un año.
 - a. El Trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos Contratos de Trabajo a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.
 - b. El hecho de continuar el Trabajador prestando servicios con conocimiento del Empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

Según lo dispuesto en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, el contrato terminará sin derecho a

indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

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

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador,
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña
- f) Conductas de acoso laboral

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

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

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

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

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

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

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

Por su parte el artículo 161 del código del trabajo establece: que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la inspección del trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emanes de la naturaleza de los mismos.

Artículo 13

Si el contrato termina de acuerdo a los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere termino por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva inspección del trabajo, dentro del mismo plazo.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la inspección del trabajo respectiva, a lo menos con treinta 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.

Artículo 14

La Empresa no recibirá las renunciaciones ni cursará los finiquitos que no cumplan con las formalidades legales, en especial si no han sido ratificadas ante un Ministro de Fe.

Artículo 15

El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador, dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

TÍTULO V
DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 16

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el Trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, en conformidad al Contrato de Trabajo.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el Trabajador se encuentre a disposición del Empleador sin realizar labor alguna, por causas que no le sean imputables.

La jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá exceder las 44 horas. Sin perjuicio la jornada semanal ordinaria de trabajo tendrá la extensión y distribución que se encuentre establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la ley ni alterarse sino en los casos la ley dispone.

Diariamente todas las jornadas se suspenderán por un intervalo no inferior a 30 minutos para colación, el que no formará parte de la jornada de trabajo, no se imputará a ella ni se considerará para determinar su extensión y, por consiguiente, no dará derecho a remuneración o renta de ninguna especie.

Artículo 17

Estarán excluidos de la limitación de jornada los trabajadores que exceptúa la legislación laboral vigente y, particularmente, los que se indican:

- a) El personal ejecutivo;
- b) Los trabajadores que no están sujetos a fiscalización superior inmediata; y
- c) Aquellos que desempeñan sus labores fuera de los recintos o faenas de la Empresa.

Artículo 18

La Empresa se reserva el derecho de verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones de los ejecutivos, trabajadores que no están sujetos a fiscalización superior inmediata o que desempeñan sus labores fuera de las oficinas, establecimientos, recintos o faenas, y en general, de todos los trabajadores legalmente exceptuados de la limitación de jornada.

CAPÍTULO II

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19

Son horas extraordinarias las que el empleado trabaja en exceso de la jornada ordinaria o las que excedan de las pactadas cuando éstas sean menores.

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito y autorizarse en forma previa por la correspondiente jefatura de cada área de trabajo, cuando transitoriamente se requiera de una prolongación de la jornada ordinaria. No tendrán derecho al pago de horas extraordinarias los trabajadores exceptuados de limitación de jornada.

Artículo 20

En todo caso, la jornada ordinaria podrá excederse en la medida necesaria para evitar perjuicios en la marcha normal de la Empresa, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito cuando lo requiera la naturaleza de las labores que no pueden dejar de desarrollarse en períodos o estaciones determinados.

Artículo 21

Sólo se considerarán horas extraordinarias, aquellas pactadas previamente por escrito entre Empleador y Trabajador para atender necesidades o situaciones temporales de la Empresa. Dichos pactos escritos tendrán una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. Será responsabilidad del jefe directo el suscribir el pacto de horas extraordinarias cuando corresponda, el que a su vez deberá informar previamente al Área de Personas, las horas extraordinarias que deba trabajar el personal autorizado.

Artículo 22

El ingreso anticipado a la jornada de trabajo no constituye jornada de trabajo ordinaria ni extraordinaria. Salvo que se encuentre expresamente autorizado de acuerdo a lo estipulado en el artículo anterior.

Artículo 23

Si excepcionalmente alguna persona desea permanecer en dependencias de la Empresa para participar en actividades extra laborales voluntariamente, deberá previamente registrar su salida en el control de asistencia señalado.

Artículo 24

Las horas extraordinarias se pagarán con los recargos legales correspondientes y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. El derecho al cobro de sobresueldo por horas extraordinarias prescribe en seis meses contados desde las fechas en que debieron ser pagadas.

Artículo 25

De conformidad a lo previsto en el artículo 32 inciso 4 del Código del Trabajo, no son horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada ordinaria en compensación de un permiso solicitado por escrito y autorizado por la Empresa, para subsanar errores u omisiones cometidas durante la jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO III

DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 26

Los trabajadores deberán anotar el inicio y término de su jornada diaria en los registros que al efecto disponga la Empresa, y los errores en que se incurra en las anotaciones que en él se practiquen, únicamente podrán ser rectificadas por el Jefe respectivo, bajo su firma.

Sólo podrán permanecer en los lugares de trabajo, una vez terminada la jornada ordinaria, quienes sean autorizados para ello por un jefe superior directo, ante una necesidad impostergable para evitar perjuicios a la Empresa o por trabajar horas extraordinarias.

Artículo 27

No estarán sujetos a control de asistencia los trabajadores legalmente exceptuados de limitación de jornada.

Artículo 28

La obligación de registrar el inicio y término de funciones en el respectivo sistema de registro de la jornada de trabajo es personal y, por ningún motivo puede hacerse por intermedio de otra persona.

Los registros de jornada de trabajo no pueden alterarse por ninguna circunstancia y en ningún caso.

CAPÍTULO IV

DE LOS DESCANSOS

Artículo 29

Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho a un día de descanso, por cada seis días consecutivos de labor. Sin perjuicio de la distribución de la jornada semanal de trabajo que se encuentre establecida en los respectivos contratos individuales, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la ley ni alterarse sino en los casos la ley dispone.

Artículo 30

El descanso semanal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, se sujetará a las disposiciones legales pertinentes. Sus días de descanso se distribuirán en forma tal que su otorgamiento no afecte a la continuidad de las labores.

CAPÍTULO V

DE LOS PERMISOS

Artículo 31

El trabajador que se encontrare imposibilitado para asistir al trabajo por enfermedad, dará aviso a su jefe directo por sí o por medio de un tercero, antes de transcurrido un día de sobrevenida la enfermedad.

El trabajador acogido a alguna Institución de Salud, solicitará la licencia médica que se le haya prescrito, expedida o visada por el servicio respectivo y lo enviará a la Empresa dentro de las 24 horas para que tenga validez.

La Empresa podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al trabajador enfermo.

El trabajador imponente en el Instituto de Normalización Previsional o Administradora de Fondos de Pensiones, recibirá la atención médica, subsidios y todos los beneficios correspondientes a su enfermedad, conforme a las disposiciones de la Ley sobre Medicina Curativa.

Artículo 32

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.

Artículo 33

Cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Si ambos padres son trabajadores dependientes, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del referido permiso.

Con todo, dicho permiso se otorgará al padre que tuviera la tuición del menor por sentencia judicial o cuando la madre hubiere fallecido o estuviese imposibilitada de hacer uso de él por

cualquier causa. A falta de ambos, a quien acredite su tuición o cuidado.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su feriado, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen las concesiones de días administrativos, primeramente el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo, o a horas extraordinarias. En caso de no ser posible el acuerdo, se descontará el tiempo de permiso de las remuneraciones mensuales en la forma que señala el inciso final del artículo 199 bis del Código del Trabajo.

Artículo 34

El trabajador conservará la propiedad en su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción. Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán del cargo del empleador, a menos que por decreto supremo, se disponga expresamente que será de cargo fiscal.

El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

La obligación impuesta a la empresa de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le asigna otro cargo de igual grado y remuneración al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello. Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses

Artículo 35

En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.

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

refiere el inciso primero 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 los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos. Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

Artículo 36

En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación. El mismo derecho anterior tendrá toda persona que contraiga un acuerdo de Unión Civil.

Artículo 37

Las trabajadoras y los trabajadores, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

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

El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; 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 38

Los trabajadores que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.

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 ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código.

El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo

Artículo 39

En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación, debiendo dar aviso al empleador con al menos dos días de anticipación.

Artículo 40

Los trabajadores que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, 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 establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista.

CAPÍTULO VI

DEL FERIADO LEGAL

Artículo 41

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho al feriado anual de quince días hábiles con goce de remuneración íntegra, para lo cual deberán solicitarlo en los formularios establecidos al efecto.

El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

En el evento que un Trabajador con los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, dejare de pertenecer a la Empresa por cualquier causa, en el Finiquito que al efecto se extienda, se le compensará en dinero el tiempo que por concepto de feriado le correspondiese.

Artículo 42

El feriado se otorgará preferentemente en primavera o verano, considerándose las necesidades de la Empresa. La distribución de los feriados la hará la Empresa, en forma de no perjudicar el normal desenvolvimiento de sus actividades.

Artículo 43

El trabajador firmará en duplicado el comprobante de haber hecho uso de su feriado, quedando un ejemplar en su poder y otro en los archivos de la Empresa.

TÍTULO VI

DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA MATERNIDAD

Artículo 44

Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a los descansos que establece y regula la ley. Para hacer uso de los descansos de maternidad, la trabajadora deberá presentar a la Empresa un certificado médico o de matrona visado por el Servicio Nacional de Salud, que acredite su estado de embarazo y la iniciación del período de licencia.

Artículo 45

Las mujeres trabajadoras tendrán derecho a una licencia de maternidad que cubrirá un período que se iniciará seis semanas antes del parto y terminará doce semanas después de él. Si la madre muriera en el parto o durante el periodo de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto del que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá derecho al subsidio que se refiere el artículo 198 del mismo cuerpo legal.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.

Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de este, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de este se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona. Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención medica preventiva o curativa.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésima tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo será de dieciocho semanas.

En el caso de partos de dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo (pre y post natal) se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto del artículo 196 del Código del Trabajo (cualquiera de las dos circunstancias señaladas en los dos párrafos inmediatamente anteriores), la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Los Certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.

Artículo 46

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo

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 dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.

Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

Para ejercer los derechos de media jornada, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del periodo postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes del permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de esta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que estas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inciso del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a este el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que esta indique.

Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberán dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que se hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inciso del permiso postnatal parental que aquel utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.270

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

Artículo 47

Si, a consecuencia o en razón de su estado, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho ante el empleador con el correspondiente certificado médico.

Con todo, está prohibido, de acuerdo a lo que establece el artículo 202 del Código del Trabajo a la mujer embarazada desarrollar labores que:

- Obliguen a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo.
- Realizar horarios nocturnos.
- Horas extraordinarias de trabajo y
- Que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 48

La madre trabajadora gozará de un fuero laboral que se inicia desde el primer día del embarazo y termina un año después de expirado el descanso postnatal. Durante el período del fuero el empleador no podrá despedirla una trabajadora acogida a él, sin autorización expresa del Juzgado competente, quien sólo procederá a ello con arreglo al artículo 174 del Código del Trabajo. El

mismo derecho se confiere a los (as) que adopten un hijo, en cuyo caso el plazo señalado más arriba se contará desde la fecha que se dicte la resolución que confié a estos trabajadores el cuidado personal del menor. El fuero que se refiere este artículo quedará sin efecto desde que una sentencia judicial ponga término al cuidado del menor o deniega la solicitud de adopción.

Artículo 49

Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Las salas cunas deberán contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación. Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial

Artículo 50

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- 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, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

Este derecho a alimentar es irrenunciable y es aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

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 respectiva Inspección del Trabajo.

Con todo, el padre trabajador ejercerá el referido derecho cuando tuviere la tuición del menor por sentencia judicial ejecutoriada, cuando la madre hubiere fallecido o estuviere imposibilitada de hacer uso de él.

Asimismo, ejercerá este derecho la trabajadora o el trabajador al que se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de conformidad con la ley N°19.620 o como medida de protección de acuerdo con el número 2 del artículo 30 de la ley de Menores. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en los incisos anteriores.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203 del Código del Trabajo, el período a que se refiere este artículo se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

Artículo 51

La madre trabajadora tendrá derecho a permiso y subsidio cuando la salud de un hijo menor de un año requiera atención en el hogar y siempre que el hecho se acredite mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tenga a su cargo la atención médica de los menores y por el período que el mismo servicio determine.

En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrán gozar del permiso y subsidio referidos. En todo caso corresponderá al padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

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

TÍTULO VII

DEL TRABAJO A DISTANCIA

Ley 21.498 ESTABLECE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA MUJERES EMBARAZADAS EN LOS CASOS QUE INDICA

Si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la

modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I de este Código, 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 la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, 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. La obligación señalada será exigible por el tiempo que se extienda el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o la alerta sanitaria y en el territorio en el que la autoridad haya determinado su aplicación

TÍTULO VIII

DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 52

Los Trabajadores percibirán alguno o varios de los siguientes tipos de remuneración el sueldo, asignaciones, bonificaciones y beneficios estipulados en el respectivo Contrato Individual de Trabajo. El monto del sueldo o sueldo base no podrá ser inferior al ingreso mínimo legal vigente si la jornada de trabajo es completa o inferior a la proporción correspondiente si la jornada fuere parcial. La remuneración se ajustará en la forma y por los períodos que señale la Ley.

Artículo 53

Se entiende por sueldo o sueldo base, los estipendios obligatorios y fijos, en dinero, pagados por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el Trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

Artículo 54

La Empresa pagará la gratificación anual conforme a las disposiciones legales vigentes; sin perjuicio de poder convenir, en su reemplazo, el establecimiento de gratificaciones contractuales.

Artículo 55

Las remuneraciones que percibirán los trabajadores serán las que se hayan convenido en los respectivos contratos individuales de trabajo.

Artículo 56

De las remuneraciones de los trabajadores, se harán los descuentos que procedan de conformidad a la ley, y su pago se efectuará por mensualidades vencidas, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, durante las horas siguientes a la terminación de la jornada de trabajo. Cuando así lo solicite el trabajador, el pago se hará mediante cheque o depósito por cuenta vista o corriente por él designada.

Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.

Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

TÍTULO IX

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE REMUNERACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES AL INTERIOR DE LA EMPRESA

Artículo 57

La Empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, establecido en el artículo 62º bis del Código del Trabajo, que señala: "El empleador deberá dar cumplimiento al 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, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

En cumplimiento a este imperativo y siguiendo lo dispuesto en el artículo 154º número 13 del Código del Trabajo, es que la empresa ha implementado el procedimiento de reclamación al que podrán acogerse los hombres y mujeres que presten servicios en ella, cuando consideren que su remuneración es notoriamente inferior a la de los otros trabajadores (as) que desarrollen iguales funciones o labores.

Las remuneraciones del personal de la empresa se encontraran pactadas en los respectivos contratos individuales de trabajo o en su defecto en los contratos o convenios colectivos que se suscriban, estas remuneraciones guardarán relación directa con las labores y funciones para las cuales ha sido contratado el trabajador - trabajadora, procurando siempre la empresa de pactar y pagar a cada trabajador una remuneración acorde a sus labores y funciones y las responsabilidades que dentro de la organización le corresponda tener.

Son contrarios al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen labores iguales o un mismo trabajo, aquellos actos o acciones, que impliquen diferencias sustanciales en las remuneraciones del personal, que se adopten sobre la condición sexual del trabajador (ra), tales como: Menores sueldos para las mujeres que desarrollen igual trabajo que trabajadores varones; Menores valores en los bonos, incentivos, tratos o comisiones que se pacten.

Sin embargo, y acorde las disposiciones legales vigentes, se podrán pactar remuneraciones diferentes entre unos y otros trabajadores, en casos de existir situaciones tales como: Diferencias en las aptitudes de los trabajadores, tales como pro actividad, trabajo en equipo, en aquellas tareas que así lo exijan, pactadas con el empleador en el contrato individual de trabajo; Diferencias en las calificaciones o evaluaciones de los trabajadores, que tome o realice la empresa, de manera clara, transparente y objetiva, basadas entre otros aspectos en el cumplimiento oportuno de tareas encomendadas, probidad, productividad, asistencia y puntualidad al trabajo, donde se justifica el pactar con el personal mejor calificado mejoras remuneracionales; La idoneidad para el cargo, esto es, aquellas personas reúnen las condiciones necesarias u óptimas para una función o trabajo determinado; Funciones anexas y exclusivas a desempeñar, dentro de la organización de la empresa, de los cual se dejará expresa constancia en los respectivos contratos de trabajo.

Todo trabajador (a) de la Empresa que considere que sus remuneraciones son inferior a los

trabajadores que desarrollen trabajos iguales a los que el (ella) realiza, tiene derecho a denunciar por escrito a la Gerencia de la empresa, los hechos, indicando en esta denuncia a lo menos los siguientes antecedentes:

- Nombre completo, su cedula de identidad y firma.
- Cargo y sección en la que se desempeña
- Una breve descripción de los motivos y los fundamentos por los que considera que su remuneración no es acorde o desigual a otros trabajadores que prestan o desarrollan iguales trabajos
- En lo posible señalar con que trabajadores está realizando su comparación.

Toda denuncia realizada en los términos señalados en el Artículo anterior, deberá ser investigada por la empresa en un plazo máximo de 30 días, designando para estos efectos al Área de Personas.

Recibida la denuncia, la empresa tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro de ese plazo, deberá notificar al o la reclamante, en forma personal, entrevistándolo (a) y revisando las remuneraciones que percibe, las labores y funciones que realiza, la situación de los otros trabajadores que realicen iguales labores, la existencia de instrumentos colectivos de trabajo, y cualquier otro antecedente que permita clarificar la existencia de diferencias en las remuneraciones. El Área de Personas hará entrega de sus conclusiones dentro del plazo no superior a los 25 días al Comité de Personas. de la empresa, constituido por Gerente General, Subgerente de Administración y Finanzas, y Jefe del Área de Personas.

Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejara constancia por escrito y el Comité de Personas. adjuntará sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la denuncia presentada, notificándose personalmente de esta respuesta al trabajador (ra) afectado.

La respuesta deberá contener a lo menos:

- Lugar y fecha
- Nombre del afectado (a) y cargo que ocupa
- Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa
- Descripción de las labores que el trabajador (a) realiza

- Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere
- Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
- Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada
- Nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta al trabajador (a)

En caso de que el trabajador (a) no esté de acuerdo con la respuesta del empleador, podrá recurrir al tribunal competente, para que este se pronuncie respecto de las materias denunciadas en conformidad a lo dispuesto en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del LIBRO V del Código del Trabajo.

TITULO X

DE LAS INFORMACIONES, PETICIONES, RECLAMOS, CONSULTAS Y SUGERENCIAS

Artículo 58

Cada jefe superior directo atenderá al personal de su dependencia, procurando dar solución a sus problemas dentro de las atribuciones que la Empresa le haya otorgado y pedirá instrucciones a su Superior inmediato, cuando no esté en situación de satisfacer las demandas de su personal.

Artículo 59

Las informaciones que los Trabajadores deseen obtener en materias relacionadas con sus derechos, obligaciones u otros asuntos, deberán solicitarlas a su jefe directo.

Artículo 60

En caso de peticiones y reclamos de carácter individual, deberán efectuarse directamente por el interesado a su jefe directo.

Artículo 61

Todo jefe directo tiene la responsabilidad de escuchar y tratar de resolver las informaciones, consultas, peticiones o reclamos que le formulen los Trabajadores de su dependencia, tan pronto como tome conocimiento de ellos.

Artículo 62

Si a juicio del Trabajador, después de haber planteado su problema a su jefe directo, éste no le ha dado una solución satisfactoria, el Trabajador deberá conversarlo con el nivel de jefatura inmediatamente superior, y así sucesivamente, hasta llegar al gerente o subgerente del área que corresponda.

TITULO XI

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

CAPÍTULO I

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 63

El empleador no cometerá actos de discriminación en la contratación y durante la vigencia de la relación laboral entre los trabajadores. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El empleador tiene entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Respetar la dignidad de persona de cada trabajador.
2. Cumplir y hacer cumplir los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números:
 - 1º, inciso primero, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral;
 - 4º, esto es, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;
 - 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;

- 6º, inciso primero, esto es, la libertad de conciencia y de credo;
 - 12º, inciso primero, esto es, la libertad de opinión y de informar, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se comentan en el ejercicio de estas libertades; y
 - 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, es decir, la prohibición del trabajo o la exigencia de afiliaciones para desarrollarlos, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.
3. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales, contractuales o convencionales (montos, ajustes, periodicidad, etc.).
 4. Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores, con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes.
 5. Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance, de los beneficios otorgados por los organismos de la seguridad social.
 6. Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas.
 7. Otorgar a los trabajadores facilidades, que sean compatibles con el régimen de trabajo imperante en la Empresa, a objeto de que éstos puedan completar su educación básica, media o profesional.
 8. Contribuir al perfeccionamiento de los trabajadores, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional.
 9. Cumplir con las normas contractuales y las legales de carácter laboral y de seguridad social.
 10. Oír los reclamos que los trabajadores le formulen, tratando de lograr una rápida solución.
 11. Mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
 12. Garantizar a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, tomando para ello todas las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
 13. Promover al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecer un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.
 14. Velar por la no discriminación al interior de la Empresa, entendiéndose por tales las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
 15. Sin perjuicio de lo anterior, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las

calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

16. Tampoco podrá condicionarse la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial, excepto respecto de los trabajadores con poder para representar al empleador y aquellos a cargo de la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.
17. Prohibir, investigar y sancionar toda conducta que pudiere calificarse como constitutiva de acoso sexual o acoso laboral. Para ello se aplicará el procedimiento establecido en el presente reglamento a título de DE LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN AL ACOSO SEXUAL y el procedimiento establecido en el Título sobre TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.
18. Evitar que se produzcan actos que se entiendan constitutivos de Acoso Laboral, de conformidad a la ley.

CAPÍTULO II

DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 64

Sin perjuicio de lo que se estipule en los respectivos contratos de trabajo, de lo que dispongan las leyes y reglamentos o de lo que se establezca en otros reglamentos, circulares, instrucciones o manuales de la Empresa, constituyen especialmente obligaciones del trabajador, entre otras, las siguientes:

- 1.- Realizar personalmente la labor convenida, ajustando su proceder a los principios y valores que orientan el actuar de la Empresa.
- 2.- Efectuar el trabajo de acuerdo a las órdenes e instrucciones, escritas o verbales, que al efecto imparta la Empresa.
- 3.- Desempeñar el trabajo estipulado con el máximo de diligencia y esmero, debiendo el trabajador optimizar el rendimiento en su trabajo, y colaborar a la mejor marcha de las labores y negocios de la Empresa.
- 4.- Concurrir puntual y diariamente al trabajo, a las horas fijadas, y permanecer en él durante toda la jornada y pedir autorización a su jefe directo cada vez que deba ausentarse temporalmente de él.
- 5.- Anotar personalmente todo ingreso o salida del trabajo en los registros dispuestos por la Empresa firmando o marcando la anotación respectiva.
- 6.- Cumplir estrictamente los manuales de operación o de procedimiento que existan o se dicten

en el futuro, las normas de trabajo establecidas o que se establezcan, y las instrucciones de los jefes. Asimismo, un estricto cumplimiento del Código de Ética y Conducta Empresarial.

- 7.- Guardar con la debida seguridad todo documento de importancia.
- 8.- Solicitar autorización a su jefe directo para abandonar las labores por causas que así lo justifiquen. Dicha autorización deberá contar por escrito.
- 9.- Mantener en debido estado de limpieza, orden y aseo el área de trabajo asignada y las herramientas o utensilios que se le hayan proporcionado.
- 10.- Observar en todo momento una conducta y modales correctos y honorables; una actitud deferente y de respeto para con sus compañeros de trabajo y superiores, en especial hacia la Empresa y sus representantes.
- 11.- Guardar la más completa lealtad a la Empresa en todos sus aspectos.
- 12.- Mantener la más absoluta reserva respecto de todas las operaciones de la Empresa y de su clientela, aún cuando el trabajador no haya tenido conocimiento de ellas con ocasión del cumplimiento de sus labores.
- 13.- Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la Empresa, durante las horas de trabajo.
- 14.- Efectuar los reemplazos que disponga la Empresa, de acuerdo con las instrucciones de los jefes directos.
- 15.- Informar a la Empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente relativo al contrato de trabajo, o de los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras finalidades.
- 16.- Cuidar las máquinas, materiales y útiles que tenga a su cargo o se le entreguen para el desempeño de sus labores, evitando gastos innecesarios de energía eléctrica u otros. El personal deberá aceptar, a su cargo, las herramientas, uniformes, equipos y útiles necesarios para el desempeño de sus labores y devolverlos al momento de dejar de prestar servicios a la Empresa (ejemplo: celular, vehículos, PC, Notebook). Si así no lo hiciere, su valor le será descontado del saldo de haberes e indemnizaciones a que pudiese tener derecho.
- 17.- Tratándose del personal encargado de la recepción de mercaderías, velar porque las cantidades correspondan con exactitud a las que solicitó la Empresa.
- 18.- Dar cuenta a su Jefe Inmediato de toda irregularidad o de cualquier acto o hecho perjudicial a los intereses de la Empresa.
- 19.- En caso de reemplazo, instruir al reemplazante de todos los antecedentes y deberes propios del cargo.
- 20.- Concluir las labores diarias durante las horas de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso que así se requiere, convenir previamente y por escrito con el jefe respectivo, el trabajo en

horas extraordinarias.

- 21.- Firmar los recibos o comprobantes de haber recibido el pago de remuneraciones, sobresueldo, asignaciones, bonificaciones, feriado legal y de cualquier otro beneficio que haya recibido de parte de la Empresa y/o dar acuse de recibo si los documentos son enviados electrónicamente.
- 22.- En el caso de jefes y personal administrativo, informar oportunamente y por escrito al área de Personal, de las comisiones de servicios, permisos y horas extraordinarias.
- 23.- Participar en los programas de capacitación, de acuerdo a las necesidades de la Empresa, sea como alumno, instructor o relator.
- 24.- Cumplir fielmente las demás obligaciones que le impongan las normas laborales, el contrato de trabajo, las que digan relación con la facultad de administración de la Empresa y que ésta haya comunicado a los trabajadores.
- 25.- El personal tiene la obligación de facilitar a la Empresa la revisión de lockers, y casilleros, la que se realizará en presencia del trabajador, de un ejecutivo de la Empresa y también de un representante empleador y otro trabajador de los que integran el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- 26.- Todo trabajador tiene la obligación de responder los emails en el mismo día en que estos son recibidos.
- 27.- Todo trabajador tiene la obligación de contestar los llamados telefónico que se le efectúen a los aparatos móviles que han sido entregados por la Empresa.
También debe facilitar la revisión de bolsos, carteras y demás enseres que porte el trabajador al momento de retirarse de las dependencias de la Empresa.
Los controles de revisión aludidos en los párrafos anteriores serán dispuestos por sorteo o a la totalidad de los trabajadores, según sea la modalidad dispuesta; la que debe procurar la objetividad y despersonalización de la medida adoptada.

Toda revisión que se efectúe a las personas se hará en un lugar cerrado, velando por respetar la dignidad y honra de los trabajadores; como por ejemplo, si se practica la revisión a una mujer trabajadora, que aquella sea ejecutada en presencia de otras mujeres trabajadoras vinculadas a la Empresa.

CAPÍTULO III

DE LAS PROHIBICIONES PARA EL TRABAJADOR

Artículo 65

Sin perjuicio de lo que se estipule en los respectivos contratos de trabajo, de lo que dispongan las leyes y reglamentos, o de lo que se establezca en otros reglamentos, circulares, manuales o instrucciones de la Empresa, queda especialmente prohibido al trabajador:

- 1.- Solicitar o aceptar, para sí o para terceros, directa o indirectamente préstamos, dádivas, regalos, favores, propinas, agasajos o servicios de cualquier índole de clientes de la Empresa, de proveedores de la misma, o de personas vinculadas o relacionadas directa o indirectamente con la Empresa o sus clientes o proveedores.
- 2.- Presentarse a trabajar atrasado, respecto de las horas establecidas para la entrada en el horario convenido.
- 3.- Faltar al trabajo, abandonarlo o ausentarse del lugar específico de trabajo durante la jornada, sin el correspondiente permiso de la Empresa.
- 4.- Adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia u otros documentos.
- 5.- Marcar, suscribir, firmar o registrar controles de asistencia y demás documentos de otro trabajador, e inducir o procurar que una persona distinta lo haga por él.
- 6.- Permanecer dentro de los recintos de la Empresa, fuera de las horas de trabajo, sin autorización superior.
- 7.- Presentarse al trabajo en estado de intemperancia alcohólica o bajo los efectos de drogas, psicotrópicos u otros estupefacientes, o introducirlos o consumirlos en los lugares de trabajo. Para tal efecto, la Empresa selectivamente realizará controles de drogas, los cuales serán técnicos y despersonalizados, manteniendo siempre un respeto por la honra y dignidad de los trabajadores de acuerdo a lo establecido por la Inspección del Trabajo. Estos controles se harán ante la presencia de un Ejecutivo de la Empresa y de un Integrante del Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Los controles aludidos en el párrafo anterior, serán dispuestos por sorteo computacional a través de la Base de Datos de los trabajadores de la Empresa.
- 8.- Disminuir injustificadamente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender ilegalmente las labores, o inducir a otros trabajadores a realizar tales acciones.
- 9.- Realizar actos ilegales o adoptar cualquier conducta que sea perjudicial para el prestigio, los intereses o bien de la Empresa o de su personal.
- 10.- Efectuar negocios o actividades, a título personal o por intermedio de sociedades o asociaciones de cualquier especie de las cuales forme parte legalmente o simplemente de hecho,

que se encuentren comprendidas dentro del giro que opera la Empresa o actividad similar.

11.- Recibir o pagar dinero efectivo o cheque. Sólo está autorizado para efectuar tales operaciones el personal designado especialmente para ello.

12.- Divulgar negocios u operaciones de la Empresa o de sus clientes, aunque en ellos no haya intervenido el trabajador. Todo trabajador deberá guardar la más absoluta reserva de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con la Empresa o su clientela, y deberá abstenerse de responder, sin previa consulta a su jefe inmediato, a las preguntas que se le formulen acerca de tales operaciones o de cualquier otro asunto que pueda originar responsabilidad o perjuicio para la Empresa o sus clientes.

13.- Practicar raspaduras o alteraciones en los libros u otros documentos. Todo error debe ser siempre corregido por medio de contrapartidas.

14.- Sacar fuera de las oficinas de la Empresa cualquier documento, archivo, microfilm, disco, cinta magnética, manual u otro registro o copia, salvo autorización por escrito del jefe directo.

15.- Usar las oficinas, equipos, máquinas y herramientas de la Empresa para objetos ajenos a sus actividades, salvo autorización previa dada por escrito por el jefe del Área.

16.- Preocuparse durante la jornada de trabajo de negocios o asuntos personales o ajenos a la Empresa, o atender a personas extrañas al movimiento del mismo.

17.- Ofrecer dentro de los recintos o faenas de la Empresa objetos en venta, hacer compras o pedir u otorgar préstamos a otros trabajadores o a terceros.

18.- Realizar dentro de la Empresa actividades políticas, religiosas o societarias, distribuir y colocar propaganda religiosa, política o de cualquiera otra especie, o formar grupos para realizar estas actividades en los recintos de la Empresa.

19.- Efectuar juegos de azar o participar en ellos, dentro del lugar de trabajo, recintos o faenas de la Empresa.

20.- Realizar o participar en actividades gremiales o sindicales, dentro de las horas de trabajo, salvo los casos en que la ley expresamente lo permita.

21.- Usar elementos, efectos o materiales de la Empresa, en asuntos personales.

22.- Ejecutar actos que atenten contra la moral, disciplina, las buenas costumbres o la ética profesional o laboral.

23.- Portar armas de cualquier clase, incluso armas blancas, en las horas y lugar de trabajo, salvo las que sean necesarias para el cumplimiento de su labor y cuyo uso haya sido autorizado con arreglo a la normativa en vigor.

24.- Cambiarse de ropa, lavarse o prepararse para salir, antes de terminada la jornada de trabajo.

25.- Botar restos de comida, desperdicios o basura al suelo, desagüe, servicio higiénico y cualquier otro lugar que no sean los receptáculos habilitados para este efecto.

26.- Dejar envases botados, o bien, dejar abandonadas especies perecibles que produzcan desaseo.

27.- Introducir, vender o usar naipes u otros juegos de azar, en sus dependencias o lugares de

trabajo.

28.- Fumar, preparar alimentos o comer dentro de los lugares de trabajo en los cuales esté expresamente prohibido, o cualquier acción que atente contra la higiene y seguridad del Edificio. Para Fumar se debe ocupar el exterior del edificio.

29.- Dormir en los lugares de trabajo.

30.- Sacar del recinto de la Empresa máquinas, herramientas, elementos de trabajo, materiales, documentos o cualquier otro efecto nuevo o usado, sin la correspondiente guía de despacho y/o boleta y autorización escrita de la Empresa o de quien a éste represente.

31.- Vender o usar fuera de la Empresa los elementos de trabajo y de protección entregados para la seguridad de sus trabajadores.

32.- Comerciar con productos de la Empresa y/o efectuar cualquier negociación relacionada al giro de la Empresa o similar, salvo que dicha negociación sea la labor que el trabajador deba desarrollar para la Empresa.

33.- Colocar o difundir cualquier tipo de información que atente contra la dignidad de la Empresa y sus trabajadores.

34.- Destruir o deteriorar material de información dirigido al personal.

35.- Permanecer o permitir que otros trabajadores se sitúen en lugares distintos de su trabajo.

36.- Leer libros, revistas, periódicos o cualquier material impreso durante las horas de trabajo, salvo manuales o folletos de instrucción relativos al trabajo.

37.- Correr listas o suscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo, salvo con autorización de la Empresa o de quien a ésta represente.

38.- Usar el Internet para asuntos personales que no tenga ninguna relación con la función que desempeña o actividad de la Empresa.

39.- Tener el auditor el PDA desactivado entre las 08:00 a 18:00 hrs., teniendo el mobicontrol instalado en el PDA

40.- Alterar o falsear por parte del auditor la información al realizar un estudio, de acuerdo a lo indicado en el contrato de trabajo.

41.- Rechazar un estudio sin justificación válida de acuerdo a lo indicado en el "Protocolo de Rechazo".

42.- No concurrir el auditor a una visita asistida.

43.- Visitar la misma sala en un día, sin que el estudio lo requiera.44.- Incumplir con el "Protocolo de fotografía"

45.- Incumplir con el "Protocolo de Ingreso a locales"

46.- Incumplir con las consideraciones técnicas indicadas en el "Protocolo de uso máquinas".

47.- Tener un comportamiento inadecuado en la visita asistida, acorde a lo indicado en el "Protocolo visita asistida".

48.- Alterar los resultados del quiz

49.- Queda prohibido al auditor no asistir a capacitación mensuales, sean estas realizadas de forma virtual o presencial

50.- Dejar de realizar los estudios cargados.

51.- Dejar el auditor estudios abiertos.

52.- Queda prohibido al auditor identificarse en la PDA con un QR o rut distinto al propio para realizar una suplantación de identidades.

53.- Medir fuera de horario estudios que complejicen la entrega de reportes a clientes.

Las sanciones y procedimientos se entienden sin perjuicio de la facultad de decidir el despido inmediato de acuerdo a la ley.

TITULO XII

DE LAS SANCIONES Y MULTAS Y SU PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

Artículo 66

La contravención a las normas contenidas en este Reglamento Interno, otorga a la Empresa el derecho a aplicar al infractor medidas disciplinarias, que pueden consistir en amonestaciones verbales o por escrito, así como multas de hasta un 25% de la remuneración diaria del trabajador, o despido en virtud de lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo, lo que va a depender de la gravedad de la falta, sin perjuicio de que el empleador se reserva el derecho a ejercer las acciones legales que correspondan.

En caso que los antecedentes por una gravedad constituyan causal de término de contrato de trabajo la Empresa procederá, de acuerdo con la legislación vigente.

Los fondos provenientes de las multas por infracciones a las normas de Orden, se destinarán a incrementar los fondos de Bienestar que la empresa tenga para sus trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 157 del Código del Trabajo. Y los provenientes de las multas por infracciones a las normas sobre Prevención, Higiene y Seguridad a los fines señalados en el inciso segundo del artículo 20 del Decreto Supremo Nº 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión social.

Para todo lo que no esté contemplado en el presente Reglamento, tanto la empresa como el Comité Paritario se atenderá a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y Ley Nº 16.744 y sus decretos complementarios.

TÍTULO XIII

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 67

Sin perjuicio del derecho del trabajador de denunciar ante Tribunales posibles afectaciones a sus derechos fundamentales a través del Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, el trabajador afectado podrá, si lo estima pertinente, plantear su reclamo en forma previa ante las autoridades de la Empresa que en este Título se indican, con el objeto de enmendar los actos atentatorios.

Artículo 68

El trabajador que considere que a su respecto el Empleador u otro trabajador a vulnerado alguna de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento, deberá comunicarlo por escrito y en términos respetuosos ante el Jefe del Área de Personas.

Junto a la referida presentación el trabajador deberá acompañar toda la documentación que resulte pertinente y a la que tenga acceso, procurando en todo caso respetar los derechos de los demás trabajadores aludidos o potencialmente involucrados.

El reclamo, en cualquier caso, debe obedecer a una posible afectación a las garantías constitucionales, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada, la honra, el derecho a la vida, la integridad física o psíquica del trabajador.

Artículo 69

La investigación interna que se lleve a cabo por causa del reclamo respetará los principios de bilateralidad de la audiencia, publicidad entre las partes involucradas, confidencialidad respecto del resto de los trabajadores e imparcialidad.

Artículo 70

La Jefatura que recepcione el reclamo abrirá un expediente del caso y recopilará toda la información necesaria.

Desde el momento de la denuncia la Empresa adoptará las medidas de resguardo que estime convenientes atendido la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades que otorgue el empleo.

Artículo 71

Recibida la denuncia el Jefe del Área de Personas en un plazo no superior a dos días, informará

personalmente a las partes involucradas del inicio del procedimiento de investigación por denuncia por afectación a derechos fundamentales

El Jefe del Área de Personas, dentro del plazo de 10 días de recepcionada la denuncia, emitirá un informe con los antecedentes del mismo, la prueba aportada y la resolución del caso.

Con el mérito de dicho informe, el Jefe del Área de Personas dará respuesta de manera privada al reclamante y demás intervinientes, si fuera del caso, dentro del plazo de 15 días de recepcionada la denuncia

Si el reclamante estima insatisfactoria la respuesta entregada, podrá, por sí o representada por la organización sindical a la cual pertenece, denunciar el acto atentatorio, de conforme al nuevo Procedimiento de Tutela Laboral establecido en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

TÍTULO XIV

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CONDISCAPACIDAD (Ley 20.422)

Artículo 72

La Ley N° 20.422, es asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.

Se entiende por discriminación, para efectos de esta ley, toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico

Por su parte, se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, para los efectos de esta ley, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Artículo 73

Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 74

De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 3 número 12 para ingresar a trabajar a la Empresa hay que aprobar con éxito los procedimientos de contratación, pruebas o exámenes de competencia o médicos que la empresa tenga establecidos de acuerdo con la naturaleza de las funciones para las cuales postule, motivo por el cual se deberán realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ello. Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administren para el efecto, deberán informarlo en su postulación, para su adaptación.

Artículo 75

Para asegurar la igualdad de oportunidades, evitar cualquier forma de discriminación, y garantizar un adecuado desempeño del Trabajador con discapacidad, la empresa realizará los ajustes necesarios y servicios de apoyo con el objeto de generar las condiciones materiales y físicas para que las personas con algún grado de discapacidad puedan desarrollar sus labores de manera normal, realizando las modificaciones que sean pertinentes para el desplazamiento, accesibilidad y condiciones, tomando medidas tales como creación de rampas de acceso, ergonomía de los escritorios, etc.

TÍTULO XV

DE LA RESTRICCIÓN EN EL USO DE INFORMACION

Artículo 76

El Trabajador reconoce que pertenecen y corresponderán a la Empresa a título de propiedad intelectual todos los estudios, descubrimientos, desarrollos o creaciones que lleve a cabo, con motivo u ocasión del cumplimiento de su cometido laboral o contractual.

Artículo 77

El Trabajador se obliga a hacer un uso restringido de la información que le corresponda producir o acceder con motivo de sus funciones. Esta información sólo podrá ser usada para fines relacionados con las funciones para la cual fue contratado.

Queda estrictamente prohibido al Trabajador entregar información de datos a terceros debiendo mantener tanto la confidencialidad, como la integridad de los datos sobre los cuales se otorgó acceso

Artículo 78

Está prohibido divulgar la clave personal de acceso a los sistemas informáticos sobre el cual la empresa otorgo accesos siendo ésta de uso confidencial, personal e intransferible.

Artículo 79

Está prohibido el ingreso o acceso a sistemas informáticos y/o de procesamientos de información no autorizados al Trabajador.

Artículo 80

Por último, el Trabajador está obligado a comunicar a su jefe directo cualquier incidente o anomalía en materias de seguridad de información que detecte en el desarrollo de sus funciones.

CSMART en su afán de poder entregar un servicio de excelencia a sus clientes implemento dos sistemas que nos permiten lograr este objetivo.

Por un lado, desarrolló un modelo de gestión de la información llamado SUPÍ (Sistema de procesamiento de información unificado) que tiene por objetivo el entregar a sus clientes los estudios contratados con el nivel de servicio demandado y con la oportunidad temporal necesaria.

Este sistema también entrega soporte para ayudar a identificar al auditor sobre el cumplimiento de tres variables claves para lograr esta excelencia. Estas variables son:

La cobertura (cantidad de salas realizadas sobre el total demandado). Estas pueden ser semanales, quincenales o mensuales dependiendo del tipo de estudio demandado como también estudios diarios con condición horaria de entrega, según el servicio contratado con el cliente.

Calidad de la información (analiza información histórica de cada registro realizado por el auditor en el estudio más los tiempos asociados a cada estudio)

Capacitación a través de mini quiz que identifican donde deben mejorar en términos de conocimientos de los estudios cada auditor.

Adicionalmente contamos software llamado Mobicontrol. Este software nos permite tener la ubicación georreferenciada de nuestro activo y de la información que éste contenga. Además, permite evitar traslados físicos del auditor ya que permite la configuración remota facilitando su labor.

Con estos dos sistemas podemos garantizar y certificar a nuestros clientes que la información levantada a través de nuestros auditores es de calidad, por lo que pueden tomar correctas decisiones sin preocupaciones de que los datos no sea el correcto.

Cualquier contravención a las obligaciones y estipulaciones de los contenidos de este Título, se considerará incumplimiento grave y dará lugar a las acciones laborales, civiles y criminales que procedan de acuerdo a la legislación vigente sobre esta materia.

TÍTULO XVI

SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS – LEY 20.393

Artículo 81

Todos los trabajadores de la empresa deben conocer íntegramente ley 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público nacional e internacional.

Artículo 82

La Ley N° 20.393, establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho, instituye la responsabilidad penal de las personas jurídicas, de carácter autónoma de la responsabilidad penal de las personas naturales que hubieren participado en la comisión del delito.

Artículo 83

Hechos Punibles Sancionados:

Lavado de activos: entendiéndose por tal el ocultamiento o disimulación respecto del origen ilícito de bienes provenientes de: tráfico de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, conductas terroristas, control de armas, sobre mercado de valores, crímenes y simples delitos cometidos por los empleados públicos en el desempeño de sus cargos, fraudes y exacciones ilegales y los relacionados con el secuestro y la sustracción, pornografía y prostitución de menores.

Financiamiento del Terrorismo: entendiéndose por tal el ejecutado por cualquier medio, directa o indirectamente, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquiera de los delitos terroristas señalados en el artículo 2º de la Ley 18.314.

Cohecho: ofrecer o consentir en dar a un Funcionario Público, un beneficio económico en provecho de éste o de un tercero para que ejecute un acto propio de su cargo en razón del cual no le están solicitando señalados derechos; u omita un acto debido de su cargo; o ejecute actos con infracción a los deberes de su cargo; o cometa alguno de los crímenes o simples delitos cometidos por Funcionarios Públicos; o bien, ofrezca o consienta en dar a un funcionario público extranjero un beneficio económico o de otra naturaleza en provecho de éste o de un tercero para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención para sí o para otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de las transacciones internacionales.

Artículo 84

Conductas constitutivas de delito: En virtud de las consideraciones anteriores, y del contenido íntegro de la ley Nº 20.393, se entenderá como conductas constitutivas de los delitos establecidos en la antedicha normativa, los siguientes:

Pagos o promesas de pagos de forma indebida a algún funcionario público nacional o extranjero con el objeto de realizar algún servicio administrativo ya sea que al funcionario público se le haya ofrecido o bien, solicite o aceptare recibir mayores derechos de los que le están señalados por razón de su cargo, o un beneficio económico para sí o un tercero para ejecutar o por haber ejecutado un acto propio de su cargo en razón del cual no le están señalados derechos, conforme a lo señalado en el Código Penal, especialmente conforme a lo dispuesto en el artículo 250 y 250 bis A.

1. Prometer dar, directa o indirectamente, algún regalo o dádiva a funcionario público nacional o extranjero en relación a las prestaciones, trabajos, servicio o productos realizado o entregados a la Empresa, que excedieren aquellos acostumbrados o usuales, de bajo valor

comercial.

2. Proveer fondos, por cualquier medio, de forma directa o indirecta, con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 18.314, que determina las conductas terroristas y fija su penalidad.
3. Ocultar o disimular de cualquier forma, el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en el artículo 27 de la Ley N° 19.913, ley que crea la unidad de análisis financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.
4. Adquirir, poseer o usar los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.
5. Incurrir en transacciones prohibidas en relación a los trabajos, servicio o productos realizado o entregados a la Empresa.
6. Utilizar información de la empresa o de las mandantes, en su caso, para la comisión de los delitos señalados por la Ley 20.393.

Artículo 85

1. Sanciones contempladas en la Ley N° 20.393:
2. Las sanciones a las cuales se puede ver sujeta una persona jurídica, que no tenga un MPD, o bien teniéndolo no lo implemente de forma correcta, son:
3. Disolución de la persona jurídica o cancelación de la personalidad jurídica.
4. Prohibición temporal o perpetua de celebrar actos y contratos con los organismos del Estado.
5. Pérdida parcial o total de beneficios fiscales o prohibición absoluta de recepción de los mismos por un período determinado.
6. Multa a beneficio fiscal desde las 200 hasta las 20.000 UTM.
7. Penas accesorias, consistentes en la publicación de un extracto de la sentencia condenatoria en el Diario Oficial u otro de circulación nacional; el comiso del producto del delito y demás bienes y el entero en arcas fiscales de una cantidad equivalente a la inversión realizada en la perpetración del delito.

Artículo 86

1. Obligaciones y Prohibiciones
2. No hacer promesa alguna o promesa de pago prohibido a funcionario público nacional o

extranjero, de forma directa o indirecta, respecto al trabajo o prestación a realizar o productos o equipos a entregar

3. No hacer requerimientos a empleados públicos, municipales o funcionarios fiscalizadores de entidades reguladoras respecto de tratos especiales o beneficios tendientes a evitar posibles observaciones, multas u otras acciones propias de sus actuaciones en el marco de las leyes propias que les asisten.
4. No realizar promesa, directa o indirectamente, de ningún regalo o dádiva a funcionario público nacional o extranjero en relación a las prestaciones, trabajos, servicio o productos realizados o entregados a la Empresa, que excedieren aquellos acostumbrados o usuales, de bajo valor comercial.
5. No solicitar, recaudar o proveer fondos, por cualquier medio, de forma directa o indirecta, con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N° 18.314, que determina las conductas terroristas y fija su penalidad.
6. No ocultar o disimular, de cualquier forma, el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en el artículo 27 de la Ley N° 19.913, ley que crea la unidad de análisis financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.
7. No adquirir, poseer, tener o usar los referidos bienes, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.
8. No incurrir en transacciones prohibidas en relación a los trabajos, servicio o productos realizado o entregados a la Empresa.
9. Reportar a la Empresa cualquier pago o transacción prohibida que viole o atente lo dispuesto en el presente contrato.
10. Siempre que, en cumplimiento de sus funciones, se relacionen con clientes o proveedores, cuidará de no vincular la gestión encomendada con otros intereses, en especial con los de orden personal.
11. Consultar o denunciar cualquier conducta relacionada con los delitos que puedan configurar la responsabilidad penal de la empresa, según lo señala la Ley 20.393.-

TITULO XVII

TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ESTABLECE MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS O NIÑAS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN LOS CASOS QUE INDICA

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

o a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley,

correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social

TITULO XVIII

SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES

- LEY 21.063 QUE CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS TAMBIEN CONOCIDA COMO "LEY SANNA"

Artículo 87

Conforme al artículo 7 de esta ley, la contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes: a) Cáncer; b) Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos; c) Fase o estado terminal de la vida; d) Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

En los casos de las letras a), b) y c) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de dieciocho años de edad. En el caso de la letra d) serán causantes del beneficio los niños y niñas mayores de un año y menores de quince años de edad.

Artículo 88

Conforme lo indica el artículo 13 de la citada ley, la licencia médica será otorgada al colaborador(a) por el médico tratante del niño o niña y en ella deberá certificarse la ocurrencia de alguna de las condiciones graves de salud señaladas en el artículo 7º. La licencia médica se otorgará por períodos de hasta quince días, salvo lo dispuesto en el inciso sexto del artículo siguiente, pudiendo ser prorrogada por períodos iguales, sea en forma continua o discontinua. Con todo, la suma de los días correspondientes a cada licencia no podrá exceder de los plazos máximos establecidos en el artículo siguiente.

En el caso de la contingencia señalada en la letra d) del artículo 7º, la licencia médica sólo podrá otorgarse a partir del día décimo primero de ocurrido el accidente.

El uso, extensión y control de las licencias médicas se regirá por el o los reglamentos establecidos en el artículo anterior y las demás normas vigentes, especialmente lo dispuesto en la ley N° 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas.

Artículo 89

El permiso para cada colaborador(a) en caso de cáncer tendrá una duración de hasta 90 (noventa) días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, dentro de un período de 12 (doce) meses, contados desde el inicio de la primera licencia médica. El permiso podrá ser usado por hasta 2 (dos) períodos continuos respecto del mismo diagnóstico.

El permiso para cada colaborador(a) en caso de trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos tendrá una duración de hasta 90 (noventa) días, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, respecto del mismo diagnóstico, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

El permiso para cada colaborador(a) en los casos de fase o estado terminal de la vida durará hasta producido el deceso del hijo o hija.

El permiso para cada colaborador(a) por accidente grave tendrá una duración máxima de hasta 45 (cuarenta y cinco) días, en relación al evento que lo generó, por cada hijo o hija afectado por esa condición grave de salud, contados desde el inicio de la primera licencia médica.

Si el padre y la madre son colaboradores(as) con derecho al Seguro podrán hacer uso del permiso conjunta o separadamente, según ellos lo determinen.

Los permisos establecidos en este artículo podrán usarse por media jornada en aquellos casos en que el médico tratante prescriba que la atención, el acompañamiento o el cuidado personal del hijo o hija pueda efectuarse bajo esta modalidad. Para efectos del cálculo de la duración del permiso se entenderá que las licencias médicas otorgadas por media jornada equivalen a medio día. Las licencias médicas por media jornada en los casos de cáncer, trasplante de órgano sólido y fase o estado terminal de la vida podrán tener una duración de hasta treinta días cada una de ellas.

Durante el goce del permiso que regula esta ley se aplicará lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Artículo 90

Reglas especiales para el uso del permiso. Cuando ambos padres sean colaboradores(as) con derecho a las prestaciones del Seguro, cualquiera de ellos podrá traspasar al otro la totalidad del permiso que le corresponde, respecto de los casos establecidos en las letras a) y b) del artículo 7°. Para los casos señalados en la letra d) del artículo 7°, sólo se podrá traspasar hasta dos tercios del período total del permiso.

En los casos que el padre y la madre sean colaboradores(as) con derecho a las prestaciones del Seguro y uno de ellos tenga el cuidado personal del hijo o hija otorgado por resolución judicial, este último tendrá derecho a la totalidad del período de permiso que corresponde a ambos padres. Sin perjuicio de lo anterior, el padre o madre que tenga el cuidado personal del hijo o hija podrá igualmente traspasar hasta el total del período máximo que le corresponde, al otro padre o madre.

La decisión de traspaso del permiso deberá ser comunicada a la o al empleador del padre o la madre que hará uso del permiso, a la entidad pagadora del subsidio y a la entidad administradora del Seguro, en la forma y plazos que establezca el procedimiento fijado por la Superintendencia de Seguridad Social. Con todo, la decisión de traspaso deberá ser informada, a lo menos, con cinco días hábiles de anticipación a la fecha de inicio del período traspasado.

Cuando opere el traspaso del permiso, el subsidio a que dé lugar se calculará sobre la base de las remuneraciones, rentas o subsidios que correspondan al padre o madre que haga uso efectivo del permiso de conformidad a las normas dispuestas en los artículos 16 y siguientes de la citada ley.

Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que habría correspondido al padre o madre.

Artículo 91

Incompatibilidades. Las prestaciones del Seguro son incompatibles con el pago del subsidio por incapacidad de origen común o laboral, del subsidio por descanso maternal, incluido el tiempo de descanso postnatal parental o por el permiso por enfermedad grave del niño menor de un año, y se suspenderán por estas causas. Asimismo, serán incompatibles con el uso de feriado legal o permiso con goce de remuneración, en su caso.

Solamente se podrá hacer uso del Seguro una vez finalizados los permisos o descansos señalados. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, serán compatibles con el pago de subsidio de origen común, laboral o de otro beneficio de protección a la maternidad utilizado en jornada parcial de acuerdo con lo dispuesto en inciso sexto del artículo 14 de la citada ley.

TITULO IX

AISLAMIENTO U OTRAMEDIDA PREVENTIVA DISPUESTA POR LA AUTORIDAD SANITARIA

LEY N° 21.240 QUE SANCIONA LA INOBSERVANCIA DEL AISLAMIENTO U OTRA MEDIDA PREVENTIVA DISPUESTA POR LA AUTORIDAD SANITARIA, EN CASO DE EPIDEMIA O PANDEMIA

Artículo 92

La Ley N° 21.240 introduce modificaciones al Código Penal y a la ley N°20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, de acuerdo con lo que a continuación se indica:

Aumento de penas de presidio y multas para quienes pongan en peligro la salud pública.

La ley N°21.240 aumenta las penas de presidio y multas para quienes pusieren en peligro la salud pública por infracción de las reglas higiénicas o de salubridad, debidamente publicadas por la autoridad, en tiempo de catástrofe, epidemia o contagio, aumentando las multas de hasta 200 UTM y la sanción privativa de libertad será de presidio menor en su grado mínimo a medio, esto es, desde 61 días a 3 años. Además, agrega como agravante la convocatoria a espectáculos, celebraciones o festividades prohibidas por la autoridad sanitaria, en tiempo de catástrofe, pandemia o contagio.

Se incorpora el artículo 318 bis al Código Penal: Esta norma sanciona a quien, en tiempo de pandemia, epidemia o contagio, genere, a sabiendas, riesgo de propagación de agentes patológicos con infracción a la orden de la autoridad sanitaria, sancionando con presidio menor en sus grados medio a máximo, esto es, 541 días a 5 años y multa de 25 a 250 UTM

Incorpora artículo 318 ter al Código Penal: Esta norma se sanciona a los empleadores que obliguen a sus trabajadores a infringir las medidas sanitarias dispuestas por la autoridad para concurrir a sus labores. Indicando que, el empleador que a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto al de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad, será sancionado con penas de presidio menor en sus grados mínimo a medio, esto es, entre 61 días y 3 años y una multa de 10 a 200 UTM por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir.

Respecto de las empresas esenciales, utilidad pública o seguridad no aplica con relación a la cuarentena territorial.

Sin perjuicio de lo anterior, independiente si la empresa es o no esencial, de utilidad pública o seguridad si la persona está en cuarentena o aislamiento sanitario, por su situación personal, y su

empleador lo obliga a salir a desempeñar sus labores, incurre en este delito.

Se modifica la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas: El delito señalado en el artículo 318 ter, es decir, cuando el empleador obligue a sus trabajadores a infringir las medidas sanitarias dispuestas por la autoridad para concurrir a sus labores fue incorporado a la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, como delito adicional, al cohecho, terrorismo y lavado de activos, por lo que su comisión generará los efectos que establece la citada ley, motivo por el cual hay que modificar los protocolos existentes y exigir a los trabajadores propios como a los proveedores su cumplimiento.

TITULO XX

SANCIONES QUE ESTABLECE EL CÓDIGO PENAL PARA PERSONAS NATURALES EN TIEMPO DE EPIDEMIA

Artículo 93

(Art 318 del código penal)

El que pusiere en peligro la salud pública por infracción de las reglas higiénicas o de salubridad, debidamente publicadas por la autoridad, en tiempo de catástrofe, epidemia o contagio, será penado con presidio menor en su grado mínimo a medio o multa de seis a doscientas unidades tributarias mensuales.

Será circunstancia agravante de este delito cometerlo mediante la convocatoria a espectáculos, celebraciones o festividades prohibidas por la autoridad sanitaria en tiempo de catástrofe, pandemia o contagio.

En los casos en que el Ministerio Público solicite únicamente la pena de multa de seis unidades tributarias mensuales, se procederá en cualquier momento conforme a las reglas generales del procedimiento monitorio, siendo aplicable lo previsto en el artículo 398 del Código Procesal Penal. Tratándose de multas superiores se procederá de acuerdo con las normas que regulan el procedimiento simplificado.

TITULO XXI

LEY N° 21.220 QUE MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 94

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas de la presente Ley. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al colaborador(a), en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el(la) colaborador(a) presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en esta Ley.

Artículo 95

Las partes deberán determinar el lugar donde el(la) colaborador(a) prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del colaborador(a) u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el(la) colaborador(a) elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el colaborador(a) presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 96

En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 97

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del colaborador(a) a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el(la) colaborador(a) distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el(la) colaborador(a) quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo. Sin embargo, se presumirá que el(la) colaborador(a) está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el(la) colaborador(a), quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de colaboradores(a) a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los(as) colaboradores(as).

Artículo 98

1. Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los(as) colaboradores(as) regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:
2. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
3. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el(la) colaborador(a) elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
4. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
5. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el(la) colaborador(a).
6. La circunstancia de haberse acordado que el(la) colaborador(a) a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
7. El tiempo de desconexión.

Artículo 99

Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al colaborador(a), y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 100

Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al colaborador(a) a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al colaborador(a) acerca de las principales medidas de seguridad y

salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

Artículo 101

Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

TITULO XXII

ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA

DECRETO SUPREMO N° 18 /2020 APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744.

Artículo 102

El presente reglamento establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los(as) colaboradores(as) que prestan servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744.

Para efectos de este reglamento, se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el(la) colaborador(a) presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Artículo 103

Los(as) colaboradores(as) que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro(a) colaborador(a), salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los(as) colaboradores(as) que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los(as) colaboradores(as) sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 104

El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los(as) colaboradores(as) que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del colaborador(a) o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Asimismo, en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el(la) colaborador(a) no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5° y 42 del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

Artículo 105

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del colaborador(a) u otro lugar previamente determinado, el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al colaborador(a) las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "matriz de identificación de

peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, pudiendo para ello requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la ley N° 16.744.

En aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, y se haya pactado que el(la) colaborador(a) pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, no obstante lo cual el empleador deberá comunicar al colaborador(a), acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad que, para ejecución de tales labores, sea necesario considerar en la determinación de los lugares de trabajo escogidos.

Artículo 106

El empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para efecto de lo anterior, el organismo administrador deberá poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual será entregado a los(as) colaboradores(as) una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionado de acuerdo a lo establecido en el presente Reglamento Interno en cuanto a sanciones.

Este instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo. Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al colaborador(a), tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros(as) colaboradores(as), indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

En base a la evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

Artículo 107

A partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgo, y dentro del plazo de 15 días contado desde su confección, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo deberá establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.

Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador en la adopción e implementación de medidas preventivas eficaces, el trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo, deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Artículo 108

- I. El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden de prelación:
 - II. eliminar los riesgos;
 - III. controlar los riesgos en su fuente;
 - IV. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - V. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Artículo 109

- a) Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 4 al 7, al inicio de la prestación de los servicios, el empleador deberá informar por escrito al colaborador(a), de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Título VI del decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de colaboradores(as) que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el(la) colaborador(a).
- b) La información mínima que deberá entregar el empleador a los(as) colaboradores(as) considerará:

- c) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
- d) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
- e) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
- f) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
- g) Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
- h) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
- i) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- j) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.
- k) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- l) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.
- m) Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

Artículo 110

El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación al colaborador(a) acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación deberá consistir en un curso presencial o a distancia de, al menos, ocho horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un(a) colaborador(a) que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 respectivo, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los(as) colaboradores(as).

Artículo 111

Una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo de conformidad con las disposiciones de este reglamento, el empleador deberá proporcionar a sus colaboradores(as), los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control que deba adoptar el empleador.

Artículo 112

Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

El empleador deberá disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo. Estas medidas de control podrán ejecutarse a través de inspecciones presenciales del empleador en el domicilio del colaborador(a) o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del colaborador(a).

En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del colaborador(a) o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, conforme lo señalado en el inciso siguiente, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al referido organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

Igualmente, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del colaborador(a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del colaborador(a), considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de

riesgos, según lo indicado en el inciso cuarto del artículo 5º de este reglamento.

Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los(as) colaboradores(as), deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el(la) colaborador(a), en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

TITULO XXIII

LEY 21.561 QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo. La reducción horaria será de forma gradual en un lapso de 5 años. La jornada se reducirá a 44 horas semanales, un año después de la publicación de la ley. Luego, se reducirá a 42 horas semanales al cumplirse tres años desde la publicación. Cumplidos cinco años desde la publicación, la jornada se reducirá hasta las 40 horas semanales, todo de lo cual se dejará constancia en el contrato o anexo de contrato de trabajo respectivo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Se incorpora el nuevo artículo 27 que señala: Los trabajadores madres y padres de niños y niñas

de hasta doce años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña. El empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

En caso de controversia, y a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.

Se incorpora lo siguiente al artículo 32 del Código del Trabajo, en cuanto a las horas extras: las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.

TITULO XXIV

PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO O "LEY KARIN"

A. PRINCIPIOS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Principios básicos. Los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo deberán guardar estricta sujeción a los siguientes principios:

a) Perspectiva de género. Deberán considerarse durante todo el procedimiento, las discriminaciones basadas en el género que pudiesen afectar el ejercicio pleno de derechos y el acceso a oportunidades de personas trabajadoras, con el objetivo de alcanzar la igualdad de género en el ámbito del trabajo, considerando entre otras, la igualdad de oportunidades y de trato en el desarrollo del empleo u ocupación.

b) No discriminación. El procedimiento de investigación reconoce el derecho de todas las personas participantes de ser tratadas con igualdad y sin distinciones, exclusiones o preferencias arbitrarias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, origen social o cualquier otro motivo, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para alcanzar este principio se deberán considerar, especialmente, las situaciones de vulnerabilidad o discriminaciones múltiples en que puedan encontrarse las personas trabajadoras.

c) No re victimización o no victimización secundaria. Las personas receptoras de denuncias y aquellas que intervengan en las investigaciones internas dispuestas por el empleador deberán evitar que, en el desarrollo del procedimiento, la persona afectada se vea expuesta a la continuidad de la lesión o vulneración sufrida como consecuencia de la conducta denunciada, considerando especialmente los potenciales impactos emocionales y psicológicos adicionales que se puedan generar en la persona como consecuencia de su participación en el procedimiento de investigación, debiendo adoptar medidas tendientes a su protección.

d) Confidencialidad. Implica el deber de los participantes de resguardar el acceso y divulgación de la

información a la que accedan o conozcan en el proceso de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo. Asimismo, el empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados de las personas trabajadoras a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral, en virtud del artículo 154 ter del Código del Trabajo. Con todo, la información podrá ser requerida por los Tribunales de Justicia o la Dirección del Trabajo en el ejercicio de sus funciones.

e) Imparcialidad. Es el actuar con objetividad, neutralidad y rectitud, tanto en la sustanciación del procedimiento como en sus conclusiones, debiendo adoptar medidas para prevenir la existencia de prejuicios o intereses personales que comprometan los derechos de los participantes en la investigación.

f) Celeridad. El procedimiento de investigación será desarrollado por impulso de la persona que investiga en todos sus trámites, de manera diligente y eficiente, haciendo expeditos los trámites y removiendo todo obstáculo que pudiera afectar su pronta y debida conclusión, evitando cualquier tipo de dilación innecesaria que afecte a las personas involucradas, en el marco de los plazos legales establecidos.

g) Razonabilidad. El procedimiento de investigación debe respetar el criterio lógico y de congruencia que garantice que las decisiones que se adopten sean fundadas objetivamente, proporcionales y no arbitrarias, permitiendo ser comprendidas por todos los participantes.

h) Debido proceso. El procedimiento de investigación debe garantizar a las personas trabajadoras que su desarrollo será con respeto a los derechos fundamentales, justo y equitativo, reconociendo su derecho a ser informadas de manera clara y oportuna sobre materias o hechos que les pueden afectar, debiendo ser oídas, pudiendo aportar antecedentes y que las decisiones que en este se adopten sean debidamente fundadas. Se deberá garantizar el conocimiento de su estado a las partes del procedimiento considerando el resguardo de los otros principios regulados en el presente reglamento.

i) Colaboración. Durante la investigación las personas deberán cooperar para asegurar la correcta sustanciación del procedimiento, proporcionando información útil para el esclarecimiento y sanción de los hechos denunciados, cuando corresponda.

DEFINICIONES

Definiciones básicas: Se entenderá por:

a) Riesgo laboral. Es aquella posibilidad de que las personas trabajadoras 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 éste.

b) Factores de riesgos psicosociales laborales. Son aquellas condiciones que dependen de la organización del trabajo y de las relaciones personales entre quienes trabajan en un lugar, que poseen el potencial de afectar el bienestar de las personas, la productividad de la organización o empresa, y que pueden generar enfermedades mentales e incluso somáticas en los trabajadores, por lo que su diagnóstico y medición son relevantes en los centros de trabajo.

c) Acoso Laboral. Se entiende por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más personas trabajadoras, en contra de otra u otras personas trabajadoras, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d) Acoso sexual. Se entiende por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

e) Violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral. Son aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

f) Medidas de resguardo. Son aquellas acciones de carácter cautelar que se implementan por parte del empleador una vez recibida la denuncia o durante la investigación para evitar la ocurrencia de un daño a la integridad física y/o psíquica, así como la re victimización de la persona trabajadora, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados, la seguridad de las personas involucradas y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo, las cuales deberán ser consideradas en el reglamento que establece la normativa, según corresponda.

g) Medidas correctivas. Son aquellas medidas que se implementan por el empleador para evitar la

repetición de las conductas investigadas conforme al procedimiento regulado en el presente reglamento, sean o no sancionadas, las que deberán establecerse en las conclusiones de la investigación y materializarse, en los casos que corresponda, en la actualización del protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

Se considerarán manifestaciones de acoso laboral y sexual, entre otras, las siguientes conductas:

- a) Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.
- b) Acoso vertical descendente. Es aquella conducta ejercida por una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- c) Acoso vertical ascendente. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras dirigida a una persona que ocupa un cargo jerárquicamente superior en la empresa, la que puede estar determinada por su posición en la organización, los grados de responsabilidad, posibilidad de impartir instrucciones, entre otras características.
- d) Acoso mixto o complejo. Es aquella conducta ejercida por una o más personas trabajadoras de manera horizontal en conocimiento del empleador, quien en lugar de intervenir en favor de la persona afectada no toma ninguna medida o ejerce el mismo tipo de conducta de acoso. También puede resultar en aquella circunstancia en que coexiste acoso vertical ascendente y descendente.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y OBLIGACIONES GENERALES DE LOS PARTICIPANTES

EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Participantes en el procedimiento. Son aquellas personas o sus representantes, o instituciones que intervienen en el procedimiento, ya sea en calidad de denunciante, denunciado, testigo, empleador o persona investigadora. **Todos ellos deberán proporcionar su dirección de correo electrónico personal para efectos de realizar las notificaciones que correspondan**, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 516 del Código del Trabajo, en orden a poder solicitar

fundadamente y por escrito a la persona investigadora, que las notificaciones del proceso se le realicen en forma diversa o mediante carta certificada dirigida al domicilio que designe.

Derechos generales de las personas trabajadoras. Sin perjuicio de otros derechos que consagre la ley, las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, tendrán derecho a:

- a) Que se adopten e implementen por el empleador medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo.
- b) Que se garantice el cumplimiento de las directrices establecidas en el presente reglamento.
- c) Que se establezcan e informen, en la oportunidad legal correspondiente, las medidas de resguardo necesarias en el procedimiento de investigación.
- d) Que, en conformidad al mérito del informe de investigación, el empleador disponga y aplique las medidas o sanciones, según corresponda.

Obligaciones generales de los empleadores. Sin perjuicio de otras obligaciones que disponga la ley u otra normativa reglamentaria, los empleadores deberán:

- a) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el lugar de trabajo, teniendo como contenido mínimo el establecido en la ley.
- b) Elaborar y poner a disposición de las personas trabajadoras un procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, conforme a las directrices del presente reglamento.
- c) Informar semestralmente a las personas trabajadoras los canales digitales u otros, que mantiene para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y de la violencia en el trabajo, debiendo identificar especialmente los canales de comunicación de la Dirección del Trabajo, del organismo administrador de la ley N° 16.744 y de la Superintendencia de Seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
seguridad Social para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.
- d) Garantizar la correcta sustanciación del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, disponiendo las medidas necesarias para cumplir con dicho objetivo y dando cumplimiento a las normas establecidas en el presente reglamento.
- e) Informar a la persona denunciante el derecho que le asiste para presentar la denuncia ante el empleador o la Dirección del Trabajo, derivándola a esta última cuando la persona manifieste esa voluntad.

- f) Informar de la facultad que le asiste de llevar la investigación internamente o derivarla a la Dirección del Trabajo.
- g) Informar a la persona denunciante, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.
- h) Garantizar y supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas de resguardo que se dispongan, según corresponda, protegiendo de forma eficaz la vida y salud de las personas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
ersonas trabajadoras en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.
- i) Derivar a la persona denunciante a los programas de atención psicológica temprana que disponga su organismo administrador de la ley N° 16.744, conforme las instrucciones que dicte la Superintendencia de Seguridad Social, garantizando el debido acceso a las prestaciones de los referidos organismos frente a las contingencias cubiertas por el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- j) Abstenerse de interferir en la imparcialidad de la persona investigadora.
- k) Dar las facilidades necesarias para que las personas participantes del procedimiento de investigación puedan colaborar con el mismo.
- l) Informar a los representantes legales de contratistas, de servicios transitorios y proveedores, en los casos que corresponda, que tuvo conocimiento de hechos y/o denuncias en los cuales se encuentran involucradas una o más personas trabajadoras de sus empresas, sin perjuicio de las facilidades y coordinaciones para el desarrollo de la investigación, como las medidas de resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
resguardo, correctivas y sanciones que deba aplicar como consecuencia del procedimiento.
- m) Informar, a requerimiento de la Dirección del Trabajo, el estado y desarrollo de los procedimientos de investigación realizados por la empresa.
- n) Dar respuesta a los planteamientos y peticiones de las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N° 8 del Código del Trabajo.
- o) Cualquier otra que imponga la normativa vigente

Obligaciones generales de la persona a cargo de la investigación. La persona a cargo de la investigación tendrá, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Desarrollar las gestiones de investigación respetando las directrices del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, teniendo una actitud imparcial, objetiva, diligente y con perspectiva de género.
- b) Desarrollar la investigación dentro de los plazos establecidos.

- c) Citar a declarar a todas las personas involucradas sobre los hechos investigados, considerando las formalidades necesarias para garantizar su registro en forma escrita, asegurando un trato digno e imparcial.
- d) Guardar estricta reserva de la información a la que tenga acceso por la investigación, salvo que sea requerido por los Tribunales de Justicia.
- e) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida en que no sea contrario a las directrices establecidas en el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- f) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Obligaciones generales de las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras, en el contexto de una investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir con las medidas de resguardo adoptadas por el empleador.
- b) Colaborar en la correcta sustanciación del procedimiento de investigación.
- c) Cualquier otra establecida en los procedimientos internos de investigación de las empresas, en la medida que no sea contraria a las directrices establecidas en el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que imponga la normativa vigente.

Derechos generales de las organizaciones sindicales. Tendrán, a lo menos, los siguientes derechos:

- a) Velar que el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo que el empleador elabore y ponga a disposición de las personas trabajadoras, se ajuste a las directrices del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- b) Representar a las personas involucradas en los hechos denunciados que sea parte de su organización, a requerimiento de ella, velando por el cumplimiento de las directrices del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- c) Aportar información y/o antecedentes sobre los hechos denunciados en la investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- d) Cualquier otra que establezca la normativa vigente.

Obligaciones generales de los organismos administradores de la ley N° 16.744. Tendrán, a lo menos, las siguientes obligaciones:

- a) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para la elaboración, implementación y cumplimiento de los protocolos de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, especialmente, en relación con el establecimiento de medidas correctivas destinadas a su mejoramiento conforme a la investigación.
- b) Otorgar a los empleadores referidos en el artículo 154 bis del Código del Trabajo, la asistencia técnica necesaria para la elaboración del procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el que considerará las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán.
- c) Disponer de los programas de atención psicológica temprana para las personas denunciantes en el marco de los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- d) Otorgar a los empleadores la asistencia técnica necesaria para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente reglamento, conforme las directrices impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Artículo 113

Denuncia. La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita, ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

nica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

ica, debiendo recibir un comprobante de la gestión realizada.

El empleador o la Dirección del Trabajo, según corresponda, deberán disponer e informar los medios idóneos para recibir las denuncias.

La denuncia formulada deberá contener, entre otros, los siguientes antecedentes:

- a) Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, número de cédula de identidad y correo electrónico personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 516 del Código del Trabajo. En caso de ser distinta del denunciante deberá indicar dicha información y la representación que invoca.
- b) Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- c) Vínculo organizacional que tiene la persona afectada con la o las personas denunciadas. En caso

de que la persona denunciada sea externa a la empresa, indicar la relación que los vincula.

d) Relación de los hechos que se denuncian.

e) Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, se deberá identificar a la empresa y su RUT o, en su defecto, identificar al representante conforme a lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo.

Artículo 114

Recepción de la denuncia. Al momento de recibir una denuncia ya sea por el empleador o la Dirección del Trabajo y cualquiera sea el canal que se disponga, se deberá dar especial protección a la persona afectada, dando un trato digno e imparcial, entregando información clara y precisa sobre el procedimiento de investigación.

En caso que la denuncia se realice en forma verbal, la persona que la recibe deberá levantar un acta con los contenidos señalados, de la cual entregará copia a la persona denunciante timbrada, fechada y con indicación de la hora de presentación.

No será posible considerar en los procedimientos de investigación un control de admisibilidad de la denuncia.

Si la denuncia es presentada ante el empleador, este deberá informar a la persona denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo. En el caso de la primera opción, deberá informar a ese Servicio el inicio de una investigación, junto con las medidas de resguardo adoptadas, en el plazo de tres días contados desde la de recepción de la denuncia. Si se optare por su derivación, o la persona denunciante así lo solicita, en este mismo plazo, deberá remitir la denuncia, junto a sus antecedentes, a dicho Servicio.

Tratándose de una denuncia dirigida a aquellas personas señaladas en el artículo 4º inciso primero del Código del Trabajo, esto es, personas que representan al empleador, tales como el gerente, administrador o la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de la empresa, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación. Cualquiera sea la decisión que se adopte, el empleador deberá informar por escrito a la parte denunciante.

Artículo 115

Adopción de medidas de resguardo por la empresa. Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata una o más medidas de resguardo, en atención a la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de

las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo. Entre otras, las medidas a adoptar considerarán la separación de los espacios físicos, la redistribución del tiempo de la jornada y proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social. ógica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744 y de acuerdo a las normas emitidas por la Superintendencia de Seguridad Social. Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna el empleador podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. sguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso. La Dirección del Trabajo podrá revisar las medidas de resguardo adoptadas, pudiendo solicitar su modificación al empleador con el objetivo de resguardar eficazmente la vida y salud de los participantes en el procedimiento.

Artículo 116

La designación de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá designar preferentemente a una persona trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales para llevar adelante la investigación, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

La persona denunciante o denunciada, al momento de prestar declaración en la investigación, podrá presentar antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, pudiendo solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

ncustancia que el empleador decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, de lo anterior deberá quedar registro en el informe de investigación.

Artículo 117

Diligencias mínimas. La persona a cargo de la investigación deberá realizar como mínimo las diligencias y acciones que hayan sido establecidas en el procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral y de violencia de la empresa, y que le permitan dar cumplimiento a cada una de las directrices establecidas en el Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis de la presentación, y ante denuncias inconsistentes, esto es, incoherentes o incompletas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, proporcionará a la persona denunciante un plazo razonable a fin de completar los antecedentes o información que requiera para ello.

De igual manera, la persona a cargo de la investigación deberá garantizar que todas las partes involucradas en el proceso sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, ya sea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

ea por medio de entrevistas u otros mecanismos, con el objeto de recopilar los antecedentes que digan relación con los hechos denunciados y cualquier otro antecedente que sirva como fundamento de estos. En especial, se deberán considerar los siguientes antecedentes: el protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

rabajo; reglamento interno respectivo; contratos de trabajo y sus respectivos anexos; registros de asistencia; denuncia individual de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

dades profesionales y accidentes del trabajo; Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo; resultados del cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental, CEAL-SM, de la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros.

La persona a cargo de la investigación deberá llevar registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico. De las declaraciones que efectúen las partes y los testigos, se deberá dejar constancia por escrito, debiendo siempre constar en papel y con firma de quienes

comparecen en todas sus hojas.

en papel y con firma de quienes comparecen en todas sus hojas.

Artículo 118

Contenidos del informe de investigación. Una vez finalizada la investigación interna o aquella desarrollada por la Dirección del Trabajo, el informe contendrá, a lo menos:

- a) Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
- b) Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
- c) Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos la indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibido antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
- d) Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- e) Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
- f) Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- g) Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los cuales se fundan las conclusiones de la investigación para determinar si los hechos investigados constituyen o no, acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.
- h) La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- i) La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.

Artículo 119

Plazo de la investigación. La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo. Para efectos del cómputo del plazo, en caso de derivación, la Dirección del Trabajo deberá emitir un certificado de recepción.

Artículo 120

Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. El empleador dentro del plazo de dos días de finalizada la investigación interna remitirá el informe y sus conclusiones de

manera electrónica a la Dirección del Trabajo. Dicho Servicio emitirá un certificado de la recepción. La Dirección del Trabajo tendrá un plazo de treinta días para su pronunciamiento, el que será puesto en conocimiento del empleador, la persona afectada, denunciante y denunciada. En caso de no pronunciarse el Servicio en dicho plazo, se considerarán válidas las conclusiones del informe remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

remitido por el empleador, quien deberá notificarlo a la persona afectada, denunciante y denunciada.

Artículo 121

Adopción de medidas o sanciones del informe por el empleador. Notificado el empleador del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo, deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de los siguientes quince días corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso que la Dirección del Trabajo no se pronuncie sobre la investigación interna, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, según su informe de investigación, dentro de los quince días corridos, una vez transcurrido treinta días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

días desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

Artículo 122

Investigación de la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo realizará la investigación ya sea que reciba la denuncia de forma directa o a través de la derivación del empleador.

Si la denuncia se realiza directamente ante la Dirección del Trabajo, el Servicio deberá notificar a la empresa dentro del plazo de dos días hábiles, solicitando la adopción de una o más medidas de resguardo, debiendo el empleador adoptarlas inmediatamente una vez notificado, de conformidad con el artículo 508 del Código del Trabajo, entendiéndose notificado al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

r día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del correo electrónico registrado en dicho Servicio, o al sexto día hábil de la recepción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

pción por la oficina de correos respectiva, en caso de que sea notificado por carta certificada.

Con todo, en ningún caso las medidas adoptadas podrán ser gravosas o perjudiciales para la

persona denunciante, ni producir algún tipo de menoscabo.

El informe de investigación deberá ser notificado al empleador, la persona afectada y al denunciado de manera electrónica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4º del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que establece la opción de notificar de una forma diversa a medios electrónicos o por carta certificada al domicilio que designe la persona solicitante, siempre que dicha solicitud sea fundada y por escrito a la persona investigadora.

establece la opción de notificar de una forma diversa a medios electrónicos o por carta certificada al domicilio que designe la persona solicitante, siempre que dicha solicitud sea fundada y por escrito a la persona investigadora.

siempre que dicha solicitud sea fundada y por escrito a la persona investigadora.

DE LAS MEDIDAS CORRECTIVAS Y LAS SANCIONES EN EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL

Artículo 123

Medidas correctivas. Las medidas correctivas que adopte el empleador tendrán por objeto prevenir y controlar los riesgos identificados en los hechos que dieron lugar a la denuncia, generando garantía de no repetición, evaluando la eficacia y las mejoras que puedan introducirse en el respectivo protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 211-A letra b) del Código del Trabajo.

Las medidas correctivas podrán establecerse tanto respecto de las personas trabajadoras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

doras involucradas en la investigación como del resto de los trabajadores de la empresa, considerando acciones tales como el refuerzo de la información y capacitación en el lugar de trabajo sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el otorgamiento de apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas que lo requieran, la reiteración de información sobre los canales de denuncia de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

a de estas materias y otras medidas que estén consideradas en el protocolo de prevención de acoso

sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

ención de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo.

En caso de que existan posteriores modificaciones al protocolo establecido en el artículo 211-A del Código del Trabajo, como consecuencia del resultado de la investigación, estas tendrán que ser informadas a todas las personas trabajadoras conforme a las obligaciones establecidas en el inciso segundo de la disposición referida y los artículos 154 N° 12 y 154 bis del mencionado cuerpo legal.

Artículo 124

Sanciones y su impugnación. El empleador deberá, en los casos que corresponda, aplicar las sanciones conforme a lo establecido en las letras b) o f) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización alguna, por conductas de acoso sexual o laboral, según corresponda.

La persona trabajadora sancionada con el despido podrá impugnar dicha decisión ante el tribunal competente. Para ello deberá rendir en juicio las pruebas necesarias para desvirtuar los hechos o antecedentes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido.

ntes contenidos en el informe del empleador o de la Dirección del Trabajo que motivaron el despido. Sin perjuicio de lo anterior, el informe de investigación y sus conclusiones no afectará el derecho de las personas trabajadoras y la obligación del empleador de dar cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo para efectos de proceder al respectivo despido.

DE LA INVESTIGACIÓN DE CONDUCTAS REALIZADAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL Y EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 125

Violencia en el trabajo. En los casos que la conducta provenga de terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las personas trabajadoras, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores del servicio, usuarios, entre otros, la persona trabajadora afectada podrá presentar la denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo.

Asimismo, se deberá informar, cuando los hechos puedan ser constitutivos de delitos penales, los canales de denuncia ante el Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto

en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Ministerio Público, Carabineros de Chile, la Policía de Investigaciones, debiendo el empleador proporcionar las facilidades necesarias para ello, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 175 del Código Procesal Penal.

Con todo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que establece las directrices para los procedimientos de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, que señala el contenido del informe de investigación y que son los mismos que se indican en el presente documento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Investigación y que son los mismos que se indican en el presente documento, el informe de la investigación incluirá las medidas correctivas que deberán implementarse por el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

denuncia.

Artículo 126

Régimen de subcontratación. En caso que el empleador principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador, deberá informar las instancias que contempla el artículo 211-B bis del Código del Trabajo, cuando los involucrados en los hechos sean de la misma empresa, ya sea en régimen de subcontratación o de servicios transitorios, según corresponda. Una vez conocida la decisión de presentar su denuncia ante su empleador o la Dirección del Trabajo, la empresa principal deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

deberá remitir la denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

denuncia respectiva, en el plazo de tres días, a la instancia que sustanciará el procedimiento.

Cuando los hechos denunciados involucren a personas trabajadoras de distintas empresas, sean estas de la principal o usuaria, de la contratista, de la subcontratista, o de servicios transitorios, según corresponda, la persona afectada podrá denunciar ante la empresa principal o usuaria respectiva, ante su empleador o ante la Dirección del Trabajo. Cuando la persona trabajadora efectúa su denuncia ante su empleador, este deberá informar de ella a la empresa principal o usuaria, dentro de los tres días desde su recepción. La empresa principal o usuaria será siempre la responsable de realizar la investigación conforme lo establecido por el presente reglamento, según corresponda. Los empleadores de las personas trabajadoras involucradas deberán adoptar las medidas de resguardo y aplicar las sanciones que corresponda.

SEGUNDA PARTE

DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de todos los trabajadores de **CSMART S.A**, que el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad se dicta en cumplimiento del Artículo N° 67 de la ley N° 16.744, y Artículo N° 14 del Decreto N° 40. El Artículo 67 mencionado dice textualmente:

“Las Empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo”.

COOPERACIÓN

Las disposiciones que contiene el presente Reglamento han sido establecidas con el propósito de prevenir daños a las personas y equipos de la Empresa. Para el buen cumplimiento de este cometido se solicita la cooperación a todos los trabajadores.

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS, DAÑOS A LA PROPIEDAD Y MEDIO AMBIENTE DE CSMART S.A:

1º Los riesgos operacionales son aquellos que al materializarse en incidente/accidente generan daños personales y fallas operacionales que derivan en pérdidas directas e indirectas afectando la producción, calidad, costos y Medio Ambiente.

2º Los factores de costos, calidad y servicio son componentes básicos de la competitividad de la Empresa y pueden ser dañados sistemáticamente al no existir medios de prevención y control de riesgos.

3º Como sabemos, los accidentes que afectan a los trabajadores son sólo una parte del problema, lo

más visible. Por otra parte, la magnitud y características de los daños que afectan a los equipos, a los materiales y al medio ambiente, en alguna medida están ocultos y no siempre se tiene una clara noción del impacto económico que tiene en la productividad y al igual que las fallas y paralización producidas por estos incidentes.

4° En virtud de éstos, en CSMART se establece que el control de los riesgos operacionales, la preservación del Medio Ambiente y la calidad del servicio, será una obligación compartida por todos los integrantes de la Empresa y nadie podrá desligarse de esta responsabilidad.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 127

Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Accidente del Trabajo (Ley N° 16.744):

Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o la muerte.

Normas de Seguridad

Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento y/o organismo administrador, que señala la forma de ejecutar un trabajo sin riesgo para el trabajador.

Accidente del Trayecto (Ley N° 16.744):

Toda lesión que una persona sufra en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Enfermedad Profesional (Ley N° 16.744):

La causa de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

- Ley N° 16.744

Establece las Normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en el país. Publicada el 1° de febrero de 1968.

Equipo de Protección Personal:

El elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su salud o integridad física.

Organismo Administrador:

Mutual de Seguridad a la cual está adherida la Empresa y que administra la Ley N° 16.744.

- Jefe Inmediato:

La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla. Jefe de Departamento, Sección, Supervisor de Turno, etc. En aquellos casos en que existan dos o más personas que invistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.

Artículo 128

El presente Reglamento y el cumplimiento de la Política de Prevención de Riesgos y Daños a la Propiedad forma parte de las obligaciones y responsabilidades diarias de los trabajadores durante su permanencia en la Empresa.

Artículo 129

Sin perjuicio de las normas establecidas en la materia de orden de este mismo Reglamento, se establece que los trabajadores deberán acatar las siguientes disposiciones sobre Higiene y Seguridad.

1. Someterse a exámenes médicos pre-ocupacionales u ocupacionales cuando la Empresa o el Organismo Administrador así lo determine.
2. Avisar dentro de las 24 horas a su jefe directo toda lesión originada por un Accidente del Trabajo, Trayecto o una posible Enfermedad Profesional.
3. Informar a su jefe directo de cualquier condición de riesgos que esté presente en su lugar de trabajo que pudiese ocasionar una lesión, una enfermedad profesional o un daño a las instalaciones y equipos.
4. Usar y cuidar la ropa de trabajo e implementos de protección personal que le sean proporcionados por la Empresa. Estos implementos son de propiedad de la Empresa, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o modificados. Se sacarán de los recintos de la Empresa solamente si son autorizados por el jefe respectivo.

5. Será responsabilidad absoluta del jefe o supervisor directo del trabajador accidentado, el realizar la investigación del accidente a fin de determinar la causa origen que lo provocaron. Para este efecto, deberá llenar en forma clara y dentro de las 24 horas, el informe interno de Investigación de Accidente. Este informe se enviará a la Administración.
6. Cada jefe o supervisor que tenga trabajadores a su cargo, es responsable de velar por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad establecidas. Esta responsabilidad no se delega.
7. A todo trabajador que ingrese por primera vez a la Empresa se le capacitará en Métodos Seguros de Trabajo. Esta responsabilidad recae en el Jefe directo.
8. Todo trabajador, al momento de firmar su contrato de trabajo, recibirá en forma gratuita el presente Reglamento, cuyo cumplimiento es obligatorio durante su permanencia en la Empresa. Además, forma parte de sus obligaciones definidas en su contrato de trabajo.
9. Los Contratistas que trabajan en los recintos de la Empresa, están sujetos a las instrucciones de higiene y seguridad que le sean impartidas por la jefatura de CSMART y deberán cumplir además con su propio Reglamento.
10. El Control de las lesiones y el daño a los equipos es una responsabilidad diaria y permanente de todos los trabajadores que forman la organización de la Empresa.
11. Es obligación de todos los trabajadores de la Empresa, conocer y cumplir en todas sus partes con el presente Reglamento y las normas que se dicten en relación a la prevención de lesiones, enfermedades profesionales y daños a la propiedad.
12. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que sean necesarias. Cada jefe evaluará la situación y determinará su envío a la Administración.

OBLIGACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Todos los trabajadores deben preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos y herramientas de trabajo. Su área de trabajo debe mantenerse limpia y ordenada.

Los trabajadores, bajo ninguna circunstancia, podrán presentarse a su lugar de trabajo bajo las influencias del alcohol o drogas. El no-cumplimiento de esta disposición será motivo de Término del Contrato de Trabajo. El controlar el cumplimiento diario de esta disposición recae en cada jefatura.

Todos los trabajadores deben respetar los avisos y letreros de seguridad ya que ellos advierten los riesgos existentes para su salud e integridad física.

Las áreas de tránsito y el acceso a los extintores y tableros eléctricos, deben permanecer siempre despejadas.

Todo trabajador debe saber el uso, manejo y aplicación de los extintores contra incendios.

Deberá existir un estricto orden y aseo en el interior de las áreas de trabajo. Se debe cumplir con la señalización existente en cada piso.

El orden y aseo del recinto forma parte de las responsabilidades diarias de los trabajadores. Se debe evitar la acumulación de materiales dados de baja.

No se debe correr por escaleras y superficies de trabajo a fin de evitar caídas.

Al levantar carga en forma manual realizar la fuerza con los músculos de las piernas a fin de evitar lumbagos. En este caso, es obligación el uso y cuidado de la faja lumbar entregada por la empresa sin costo para el trabajador.

Todo accidente del trabajo será investigado por el jefe directo del accidentado. Asimismo, este último deberá llenar la Denuncia de Accidente del Trabajador. Ambos

documentos serán enviados a la subgerencia de Administración y Finanzas. La investigación de los accidentes e incidentes, tiene como objetivo el determinar las causas que lo provocaron a fin de adoptar las medidas de seguridad y así evitar su repetición. Los trabajadores están obligados a informar de los hechos quedando estrictamente prohibido el guardarse una información que tenga relación con el accidente.

PROHIBICIONES DE SEGURIDAD

Queda prohibido durante la jornada de trabajo:

- Fumar en el interior del Edificio.
- Bloquear o retirar dispositivos de protección contra incendio, tableros eléctricos y salidas a las escaleras de evacuación.
- Mantener Estufas.
- Retirar afiches o señalización de seguridad.
- Correr en superficies desniveladas o que presenten riesgos de resbalones y caídas.
- Bromear, jugar, empujarse, reñir o discutir dentro de los recintos de la Empresa o en horas de trabajo.
- Ingerir alimentos dentro del lugar de trabajo, excepto en el área asignada para tal efecto por la empresa.
- El consumo de bebidas alcohólicas en las áreas de trabajo.
- Realizar trabajos de soldaduras en el interior de las oficinas.
- Trabajar sobre los 2.0 metros de altura sin arnés de seguridad en el caso de trabajadores que presten servicios externos de mantención
- Descargar los extintores sin justificación alguna.
- El uso de MP3, celulares o escuchar radios durante las operaciones de manejo de materiales y equipos por ser elementos distractivos.
- El descuido y la falta de autocuidado y autoprotección.
- Correr por pasillos.
- Atravesar cables eléctricos por pasillos de tránsito.
- Conducir vehículos de la Empresa en forma descuidada o a exceso de velocidad.
- La falta de orden y aseo en los lugares de trabajo
- Negarse a usar los elementos de protección personal proporcionados por la Empresa especialmente los zapatos de seguridad con puntera de acero.
- Alterar dispositivos de Seguridad.
- Alterar elementos de protección personal.

Cualquier otra prohibición que emita la Empresa en el uso de sus facultades a través de la Gerencia, Experto Asesor, Organismo Administrador y Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

PROCEDIMIENTOS Y RECURSOS

(Se transcriben textualmente los artículos 76,77 y 77 bis de la ley N° 16.744).

Artículo 130

La entidad empleadora deberá denunciar al Organismo Administrativo 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 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 hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señala el reglamento.

Artículo 131

Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las

decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico.

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

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

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos

reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Artículo 132

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

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

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquel conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso 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, con más el interés corriente para operaciones reajustables a que se refiere la ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo.

Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% de interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

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

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

RECLAMACIONES Y PROCEDIMIENTOS

(Se transcriben textualmente los Artículos 73, 76, 79, 80, 81, 90, 91 y 93 del Decreto N° 101)

Artículo 133

Corresponderá al Organismo Administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho Organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2° del Título VIII de la Ley.

Artículo 134

Corresponderá exclusivamente al Servicio de Salud la declaración, evaluación, reevaluación, y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones.

Artículo 135

La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivados de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. 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 dictadas por los Jefes de Áreas del Servicio de Salud, en las situaciones previstas en el Artículo 33 de la misma Ley.

Artículo 136

Los reclamos y apelaciones deberían interponerse por escrito, ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes de la Comisión.

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 137

El término de 90 días hábiles establecido por la Ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales

se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta.

Artículo 138

La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

A virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.395; y,

Por medio de los recursos de apelación que se interpusiesen en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el Artículo 79.

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

Artículo 139

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 Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación de recepción de dicha carta.

Artículo 140

Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso 3° del artículo 77° de la Ley, los organismos administrativos deberán notificar todas

las resoluciones que dicten mediante envío de copia de ellas al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80° y 91°.

DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 141

De acuerdo con el Decreto N° 54 de la Ley 16.744 en toda Empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajan más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la Ley 16.744, serán obligatorias para la Compañía y los trabajadores.

Si la Compañía tuviera faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 142

Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro, se designará, además, otro con carácter de suplente. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollan en la industria o faena, donde se haya constituido el Comité Paritario.

Artículo 143

La designación o elección de miembros integrantes de los Comités Paritarios se efectuará en la forma que establece el Decreto N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de fecha 21.02.69, y sus modificaciones.

Artículo 144

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

- Tener más de 18 años;
- Saber leer y escribir;

- Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva Empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la Compañía un año como mínimo;
- Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud u otros Organismos Administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la Compañía, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales, por lo menos un año.

Artículo 145

Corresponderá al Inspector del trabajo respectivo, decidir, en el caso de duda, si debe o no constituirse Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Asimismo, este funcionario deberá resolver, sin ulterior recurso, cualquier reclamo o duda relacionada con la designación de los miembros del Comité Paritario.

Artículo 146

. Tanto la Compañía como los trabajadores deberán colaborar con el Comité Paritario, proporcionándole las informaciones que se relacionan con las funciones que debe desempeñar.

Artículo 147

Si en la Compañía, faena, sucursal o agencia existiera un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el experto en prevención que lo dirija, formará parte, por derecho propio de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

Artículo 148

Son funciones del Comité Paritario:

- 1.- Asesorar o instruir a los trabajadores para la utilización correcta de los instrumentos de seguridad y protección.
- 2.- Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la Compañía como los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.

- 3.- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la Compañía.
- 4.- Decidir si el accidentado o la enfermedad se debió a negligencia inexcusable del trabajador.
- 5.- Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales.
- 6.- Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el Organismo Administrador del Seguro.
- 7.- Promover la realización de cursos de adiestramientos destinados a la capacitación profesional de los trabajadores en Organismos públicos o privados.

Artículo 149

Corresponderá a la Empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente él o los Comités de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este reglamento y, en caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo.

DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR LOS RIESGOS LABORALES

La Empresa, en cumplimiento con del Artículo 21 del Decreto Supremo N° 40 dispuesto por el Decreto N° 50, informa a través de este Reglamento los riesgos existentes y sus medidas de prevención.

Artículo 150

La obligación de informar sobre los riesgos existentes en cada área es derresponsabilidad de cada jefatura, quien se hará asesorar por el Experto Asesor de la Empresa o Comité Paritario cuando sea necesario. A continuación, se establece un cuadro con los riesgos más típicos de **CSMART S.A:**

	MEDIDAS DE PREVENCIÓN
1. Oficinas Administrativas.	<p>1.1. Evitar atravesar cordones eléctricos por las áreas de tránsito. Prevenir caídas.</p> <p>1.2. Mantener cerrados los cajones de los escritorios. Prevenir golpes.</p> <p>1.3. No recargar líneas eléctricas.</p> <p>1.4. Mantener orden y aseo.</p> <p>1.5. No bloquear salidas al exterior.</p> <p>1.6. Prohibido Fumar.</p> <p>1.7. En el caso de fatiga visual, donde si el trabajador siente pesadez en los párpados u ojos, ardor o enrojecimiento ocular, lagrimeo o quemazón, se aconseja comprobar que la distancia sea la óptima con la pantalla, la altura, los contrastes y brillo de la pantalla.</p> <p>1.8. En el caso de presentarse fatiga física, como dolor en la espalda, tensión y dolor en hombros, cuello y espalda. Molestias en las piernas de tipo calambres y/o adormecimiento, se debe comprobar:</p> <p>1.9. La regulación de altura y respaldo de la silla.</p> <p>1.10. Que se trabaje con los brazos apoyados.</p> <p>1.11. Que sea correcta la postura de las piernas.</p> <p>1.12. Que no se comprima la parte posterior de los muslos con el borde de la silla.</p> <p>1.13. Ubique el monitor y teclado frente a su cuerpo.</p>

<p>2. Baños y casilleros</p>	<p>2.1. Mantener orden y aseo.</p> <p>2.2. Los casilleros deben permanecer cerrados e individualizados.</p> <p>2.3. Mantener un control sobre las superficies de tránsito. No correr a fin de prevenir caídas.</p>
<p>3. Riesgo de asalto</p>	<p>3.1. No oponer resistencia.</p> <p>3.2. Memorice el rasgo físico de los asaltantes (vestimenta, acento de voz, tez, estatura, etc.)</p> <p>3.3. Recuerde que durante su jornada de trabajo está cubierta por la Ley N°16.744 (Seguro Obligatorio contra riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales).</p>
<p>4. Lumbagos por fuerza manual mal hecha.</p> <p>Ley 20.001 establece.</p> <p>Hombres: 25 kilos en manejo manual</p> <p>Mujeres: 20 kilos en manejo manual.</p> <p>Embarazadas y menores de edad no pueden levantar cargas en forma manual.</p>	<p>4.1. Verifique que el peso de la carga. Si no está dentro de su capacidad física, pida ayuda.</p> <p>4.2. Para levantar un objeto en forma manual "UTILICE LOS MÚSCULOS DE LAS PIERNAS". Nunca la ESPALDA.</p> <p>4.3. Para depositar una carga en el piso, flecte sus piernas. NO DOBLE SU ESPALDA.</p>

<p>5. Cómo actuar ante un amago de incendio.</p>	<p>5.1. Mantener la calma.</p> <p>5.2. No grite ni se desespere.</p> <p>5.3. Avise al resto del personal en forma rápida.</p> <p>5.4. Ataque el fuego con los extintores existentes en el área.</p> <p>5.5. NO USAR AGUA EN EQUIPOS ELÉCTRICOS ENERGIZADOS.</p> <p>5.6. Si no controla el fuego con los extintores. Evacue el área de trabajo. Diríjase al exterior de la Empresa la cual se asigna como Área de Seguridad. Usar escalera de evacuación. Nunca los ascensores.</p> <p>5.7. Al ocupar la escalera, ocupe los pasamanos. No corra.</p> <p>5.8. Ante la presencia de humos o gases calientes, cubra su rostro con un pañuelo.</p> <p>5.9. Durante la evacuación no regrese al área afectada mientras no lo ordene Bomberos.</p> <p>5.10. Una vez controlada la emergencia, verificar daños humanos y físicos. En este último, avisar a la Administración</p>
<p>6. Cómo actuar ante un sismo</p>	<p>6.1. Evite el pánico y la confusión.</p> <p>6.2. Aléjese de ventanales, fuentes de iluminación o muebles que puedan caer sobre usted.</p> <p>6.3. En la calle, aléjese de líneas eléctricas, árboles y postes.</p> <p>6.4. Cualquier anomalía en su área de trabajo después del sismo, infórmela de inmediato.</p> <p>6.5. Para evacuar el edificio, usar las escaleras. Nunca los ascensores. En caso de encierro en un ascensor pulsar alarma y esperar rescate. Mantenga la calma</p>
<p>7. Cómo actuar ante un Accidente de Trabajo. (Toda lesión que se produce a causa o con ocasión de su trabajo que le produzca incapacidad o muerte. Ley</p>	<p>7.1. Avise dentro de las 24 horas a su Jefe directo toda lesión, por leve que sea, originada en el trabajo.</p> <p>7.2. Acuda al Centro de Atención de la ACHS. Si la lesión así lo amerita.</p> <p>7.3. Una vez dado de alta, entregue el Certificado de la Mutual al área de Personas. Si su lesión no fue bien tratada, puede reingresar a la Mutual de Seguridad.</p>

16.744)	
8. Cómo actuar ante un Accidente de Trayecto. (Toda lesión que se produzca en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo).	<p>8.1. Informe la lesión a su jefe directo dentro de las 24 horas.</p> <p>8.2. Si la lesión es grave, acuda al Hospital del Trabajador.</p> <p>8.3. La ley Nº16.744, ante un accidente de Trayecto, establece tener dos testigos y constancia en Carabineros o Centro Asistencial.</p> <p>8.4. Si la lesión no es grave, avísele a su jefe directo al llegar a la Empresa o al otro día si la lesión ocurrió cuando se dirigía a su domicilio.</p>
9. Conducción de Vehículos (camionetas-autos-motos)	<p>9.1. Todo conductor deberá tener la licencia de conducir de acuerdo al vehículo que va a manejar.</p> <p>9.2. Permanentemente el conductor debe revisar el estado operativo de su vehículo.</p> <p>9.3. Usar los implementos de protección personal entregados por la empresa.</p> <p>9.4. Cumplir con la reglamentación y señalización del tránsito.</p> <p>9.5. Prohibido conducir bajo los efectos del alcohol, drogas u otros estupefacientes.</p> <p>9.6. Toda condición de riesgo detectada en el vehículo a su cargo, deberá informarse de inmediato a la Gerencia General.</p> <p>9.7. Toda lesión, por leve que sea, deberá informarse dentro de las 24 horas a su jefe directo.</p>
10. Ley 20.096 "Protección Solar"	<p>10.1 Todo trabajador que trabaje a la intemperie como son cobradores, vendedores, juniors y otros, en cumplimiento a la Ley 20.096 deberán usar permanentemente bloqueador solar proporcionado sin costo por la empresa. Dicho bloqueador se entregará según lo disponga cada jefe de</p>

	área.
11. Artículo N° 193 del código del trabajo (ley de la silla).	11.1 De acuerdo a las necesidades de la empresa y según características del trabajo se dispondrán las sillas necesarias para las labores que así lo requieran.
12. Implementos de Protección Personal.	<p>12.1 Los implementos son entregados sin costo por la empresa y el trabajador tiene la obligación de usarlos y cuidarlos debidamente</p> <p>12.2 Todo implemento de protección personal que este deteriorado debe cambiarse, previa entrega de este.</p> <p>12.3 Los implementos de protección personal son de propiedad de la empresa por lo tanto no pueden ser canjeados, modificados o sacados fuera de los recintos.</p> <p>12.4 Ante cualquier anomalía de un implemento de protección personal deberá informarse de inmediato al jefe directo</p> <p>12.5 Los implementos de protección personal se entregarán de acuerdo a cada peligro y riesgo existentes en las diferentes áreas de trabajo.</p> <p>12.6 Los profesionales que visiten obras, están obligados a usar casco de seguridad, lentes con protección UV, zapatos de seguridad con puntera de acero, bloqueador solar, chaleco reflectante.</p>
13. Ley de Subcontratación (20.123)	<p>13.1 Todos los contratistas que realicen trabajos en el interior de la empresa deberán cumplir con las siguientes normas de seguridad:</p> <p>a) Estar adheridos a una Mutua o ISL por concepto ley 16.744</p> <p>b) Todos los trabajadores deben tener su respectivo contrato de trabajo.</p> <p>c) Todos los trabajadores deberán tener los implementos de protección necesarios de acuerdo al tipo de actividad a</p>

	<p>realizar y peligros existentes (caso de seguridad, arnés, zapato de seguridad, lentes, guantes, etc.)</p> <p>d) Los contratistas deberán cumplir con el reglamento especial de seguridad que le entregue la empresa.</p> <p>e) El jefe de mantenimiento y el jefe de producción son los responsables de velar y supervisar a los contratistas en el correcto cumplimiento de las medidas de seguridad.</p>
14. En la vía Pública (accidente de trabajo o de trayecto)	<p>14.1 Respetar las señalizaciones del tránsito</p> <p>14.2 Cruce la calzada sólo por el paso de peatones</p> <p>14.3 Nunca cruce entre dos vehículos detenidos o en movimiento</p> <p>14.4 No viaje en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva.</p> <p>14.5 Al conducir un vehículo o en calidad de acompañante, no olvide usar el cinturón de seguridad.</p> <p>14.6 En caso de asalto, no se resista.</p>
15. Extintores contra incendios	<p>15.1 El acceso a los extintores contra incendios debe mantenerse siempre despejado. Estos equipos no se deben bloquear.</p> <p>15.2 Todo extintor debe mantenerse colgado en su respectivo gancho. No se deben dejar en el piso.</p> <p>15.3 Los extintores son para amagos de incendios, para lo cual deben estar siempre operativos. Esto significa:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Mantenimiento al día. Esta se ejecuta una vez al año. * Rotulación visible. * Pasador de seguridad debe estar siempre con su sello. * El equipo de estar siempre presurizado para lo cual la aguja del manómetro debe marcar al centro. * Si se detecta un equipo sin presión, deberá avisarse de inmediato al Jefe de Planta.

16. Uso de los extintores.	<p>16.1 Usar sólo para amagos de incendio y dentro de los primeros 5 minutos.</p> <p>16.2 Acudir al extintor y retirarlo del gancho y llevarlo al área amagada.</p> <p>16.3 Saque manguera de descarga</p> <p>16.4 Saque pasador de seguridad que cruza el gatillo.</p> <p>16.5 Apunte con la manguera de descarga hacia la base de las llamas.</p> <p>16.6 Apriete el gatillo y una vez que salga el polvo aplíquelo hacia la base de las llamas en forma de barrido.</p> <p>16.7 Una vez apagada la llama, manténgase atento ante una posible re ignición.</p> <p>16.8 Enviar a recarga los extintores empleados a la brevedad.</p>
17. Circular 2345 Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)	<p>17.1 Ante un accidente que provoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> * La muerte del trabajador * Caídas sobre 2 metros de altura * Amputaciones * Que sea necesario reanimación * Que sea necesario evacuar el área de trabajo <p>Se deberá paralizar el área afectada, se señalizará y se deberá llamar al Seremi de Salud e Inspección del Trabajo.</p>

ESTÁNDARES DE SEGURIDAD PARA LA JEFATURA

Artículo 151

Los Accidentes del Trabajo, las Enfermedades Profesionales, los Incidentes y el deterioro del Medio Ambiente afectan a los Trabajadores, Empresa y País. Desde este punto de vista la labor del Supervisor, como trabajador de confianza de **CSMART S.A**, es la de dirigir, escuchar y supervisar a sus trabajadores. Por lo tanto, todo supervisor debe aplicar diariamente los siguientes estándares.

- 1º **CUIDE A SUS TRABAJADORES**, asegúrese que entiendan y acepten su responsabilidad por la calidad del servicio, medio ambiente, higiene y seguridad.
- 2º **CONOZCA**, las normas de seguridad aplicables al trabajo que usted supervisa. Verifique que sus trabajadores las cumplen. Apóyese en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- 3º **ANTICÍPESE**, a los riesgos que puedan surgir de los cambios de los equipos o métodos de trabajo.
- 4º **ESCUCHE**, las sugerencias de seguridad que le puedan entregar sus trabajadores.
- 5º **CAPACITE**, a sus trabajadores en los riesgos existentes y sus métodos de prevención. Solicite el apoyo que sea necesario al Comité Paritario o al Asesor de Prevención de Riesgos.
- 6º **ASEGÚRESE**, que sus Trabajadores y Contratistas usen y cuidan su ropa de trabajo e implementos de protección personal.
- 7º **SEA UN BUEN EJEMPLO**, demuestre la seguridad en sus propios hábitos de trabajo y su conducta personal.
- 8º **INVESTIGUE Y ANALICE**, cada accidente o incidente por leves que sean. Adopte las medidas de prevención que sean necesarias.
- 9º **COOPERE**, con el comité paritario de higiene y seguridad. Su función es ayudar a la Empresa en la prevención de los accidentes e incidentes.
- 10º **INCENTIVE**, el orden y aseo. Se evitan accidentes, incendios y mejora la imagen de su área de trabajo. No permita derrames en el piso.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 152

Todo trabajador que no cumpla con el Reglamento de Higiene y Seguridad de la Empresa, será sancionado de acuerdo al siguiente criterio:

Por primera vez:

Amonestación escrita con copia a la carpeta de vida del trabajador, Inspección del Trabajo y Organismo Administrador.

Por segunda vez:

Multa, la cual no podrá exceder la cuarta parte de la remuneración diaria base imponible y se aplicará de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los trabajadores de la Empresa o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece el artículo 24 de la Ley N° 16.744.

Por tercera vez:

Terminación del Contrato de Trabajo atendida la gravedad de la falta o la continua reiteración de la misma.

Artículo 153

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. Será negligencia inexcusable el no cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Reglamento u otra que haya sido dispuesta por la Empresa u Organismo Administrador.

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N° 20.001, QUE REGULA EL PESO MÁXIMA DE CARGA HUMANA

AMBITO DE APLICACIÓN Y PROHIBICIONES

Artículo 154

Este Reglamento tiene por objeto regular la normativa sobre:

Las manipulaciones manuales de carga que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, y

Las obligaciones del empleador, para la protección de los trabajadores que realizan estas labores.

Artículo 155

En caso que el manejo o manipulación manual de carga sea inevitable y las ayudas mecánicas no puedan usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 50 kilogramos.

Artículo 156

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

Artículo 157

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

Artículo 158

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

DEFINICIONES

Artículo 159

Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- a. "Carga": cualquier objeto, animado o inanimado, que se requiera mover utilizando fuerza humana y cuyo peso supere los 3 kilogramos.

- b. "Manejo o manipulación manual de carga": cualquier labor que requiera principalmente el uso de fuerza humana para levantar, sostener, colocar, empujar, portar, desplazar, descender, transportar o ejecutar cualquier otra acción que permita poner en movimiento o detener un objeto.
- c. No se considerarán manejo o manipulación manual de carga, el uso de fuerza humana para la utilización de herramientas de trabajo menores, tales como taladros, martillos, destornilladores y el accionamiento de tableros de mandos y palancas;
- d. "Manejo o manipulación manual habitual de carga": toda labor o actividad dedicada de forma permanente, sea continua o discontinua al manejo o manipulación manual de carga;
- e. "Esfuerzo físico": corresponde a las exigencias biomecánica y bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga;
- f. "Manejo o manipulaciones manuales que implican riesgos para la salud": corresponde a todas aquellas labores de manejo o manipulación manual de carga, que por sus exigencias generen una elevada probabilidad de daño del aparato osteomuscular, principalmente a nivel dorso-lumbar u otras lesiones comprobadas científicamente;
- g. "Condiciones físicas del trabajador": corresponde a las características somáticas y de capacidad muscular de un individuo, en términos de su aptitud para realizar esfuerzo físico;
- h. "Características y condiciones de la carga": corresponde a las propiedades geométricas, físicas y medios de sujeción disponibles para su manejo;
- i. "Transporte, porte o desplazamiento de carga": corresponde a la labor de mover una carga horizontalmente mientras se sostiene, sin asistencia mecánica;
- j. "Levantamiento de carga": corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial contra la gravedad, sin asistencia mecánica;
- k. "Descenso de carga": corresponde a la labor de mover un objeto verticalmente desde su posición inicial a favor de la gravedad, sin asistencia mecánica;
- l. "Arrastre y empuje": corresponde a la labor de esfuerzo físico en que la dirección de la fuerza resultante fundamental es horizontal. En el arrastre, la fuerza es dirigida hacia el cuerpo y en la operación de empuje, se aleja del cuerpo;
- m. "Operaciones de carga y descarga manual": son aquellas tareas regulares o habituales que implican colocar o sacar, según corresponda, carga sobre o desde un nivel, superficie, persona u otro;
- n. "Colocación de carga": corresponde al posicionamiento de la carga en un lugar específico;
- o. "Sostén de carga": es aquella tarea de mantener sujeta una carga, sin asistencia mecánica;
- p. "Medios adecuados": corresponde a aquellos elementos o condiciones que permiten realizar un esfuerzo físico, con mínima probabilidad de producir daño, principalmente a nivel dorso-lumbar;

- q. "Medios o ayudas mecánicas": corresponde a aquellos elementos mecanizados que reemplazan o reducen el esfuerzo físico asociado al manejo o manipulación manual de carga;
- r. "Manejo o manipulación manual inevitable de carga": es aquella labor en que las características del proceso no permiten utilizar medios o ayudas mecánicas;
- s. "Formación satisfactoria en los métodos de trabajo": corresponde a la capacitación en los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados al manejo o manipulación manual de carga, y en los procedimientos que permitan prevenir principalmente el daño osteomuscular.
- t. "Evaluación de riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores": es aquel procedimiento científico-técnico cuyo objetivo es identificar y valorar los factores de riesgo asociados al manejo o manipulación manual de carga.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 211-G del Código del Trabajo, el empleador velará para que en la organización de sus faenas se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, entre las que se pueden indicar:

Grúas, montacargas, tecles, carretillas elevadoras, sistemas transportadores;

Carretillas, superficies de altura regulable, carros provistos de plataforma elevadora, y

Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

Artículo 160

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

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

La formación por parte del empleador, podrá ser realizada con la colaboración del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado o adherido, del Comité Paritario, del Departamento de Prevención de Riesgos; o por medio de la asesoría de un profesional competente o por un representante del empleador capacitado en la materia.

Artículo 161

El empleador procurará organizar los procesos de forma que reduzcan al máximo los riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador derivados del manejo o Manipulación manual de carga, y deberá establecer en el respectivo reglamento interno las obligaciones y prohibiciones para tal propósito.

Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contengan en el reglamento interno a que se refieren el Título III del Libro I del Código del Trabajo y el artículo 67 de la Ley N° 16.744.

Artículo 162

Con el objeto de determinar los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga, a que se refiere el artículo 211-F del Código del Trabajo, y sin perjuicio de las normas de la ley N° 16.744, el empleador evaluará los referidos riesgos, conforme a los criterios indicados en el presente Reglamento.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el inciso precedente, deberá efectuarla el empleador por intermedio de alguna de las siguientes personas o entidades:

- a. El Departamento de Prevención de Riesgos a que se refiere la Ley N° 16.744, en aquellos casos en que la entidad empleadora esté obligada a contar con esa dependencia;
- b. Con la asistencia técnica del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, al que se encuentre afiliado o adherido;
- c. Con la asesoría de un profesional competente, y
- d. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Artículo 163

La evaluación de riesgos prescrita en el presente Reglamento, contendrá al menos la identificación de los puestos de trabajo, los trabajadores involucrados, el resultado de las evaluaciones, las medidas preventivas correspondientes y las correcciones al procedimiento de trabajo evaluado.

Dicha evaluación se actualizará cada vez que cambien las condiciones de trabajo o cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores. Asimismo, siempre que lo indique el Organismo Administrador y/o las entidades fiscalizadoras se deberá reevaluar el riesgo.

No obstante lo anterior, los riesgos derivados del manejo o manipulación manual de carga podrán ser evaluados con la periodicidad acordada entre el empleador y los representantes de los trabajadores, por indicaciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o del Departamento de Prevención de Riesgos.

Artículo 164

El empleador deberá mantener a disposición de las entidades fiscalizadoras:

- a. La evaluación de los riesgos por manejo o manipulación manual de carga, y
- b. El programa de formación de los trabajadores y el registro de sus actividades.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS DERIVADOS DEL MANEJO O MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGA

El empleador evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores, derivados del manejo o manipulación manual de carga considerando, a lo menos, los siguientes criterios:

I DE LA CARGA:

- a) Si el volumen de la carga facilita su manipulación;
- b) Si la carga está en equilibrio;
- c) Si la carga se maneja pegada al tronco y sin torsión, y
- d) Si la forma y consistencia de la carga puede ocasionar lesiones al trabajador, en particular golpes.

II DEL AMBIENTE DE TRABAJO:

- a) Si el espacio libre, especialmente vertical, resulta suficiente para manejar adecuadamente la carga;
- b) Si el ambiente de trabajo permite al trabajador el manejo o manipulación manual de carga a una altura segura y en una postura correcta;
- c) Si el suelo es irregular y, por tanto, puede dar lugar a tropiezos; o si éste es resbaladizo para el calzado que utilice el trabajador;
- d) Si el suelo o el plano de trabajo presenta desniveles;
- e) Si el suelo o el punto de apoyo son inestables;
- f) Si la temperatura, humedad o circulación del aire son las adecuadas;
- g) Si la iluminación es la adecuada, y
- h) Si existe exposición a vibraciones.

III DEL ESFUERZO FÍSICO:

- a) Si el esfuerzo físico es intenso, repetitivo o prolongado;
- b) Si el esfuerzo físico debe ser realizado sólo por movimientos de torsión o de flexión del tronco;
- c) Si el esfuerzo físico implica movimientos bruscos de la carga;
- d) Si el esfuerzo físico se realiza con el cuerpo en posición inestable, y
- e) Si el esfuerzo físico requiere levantar o descender la carga modificando el tipo de agarre.

IV DE LAS EXIGENCIAS DE LA ACTIVIDAD:

- a) Si el período de reposo fisiológico o de recuperación resulta insuficiente;
- b) Si las distancias de levantamiento, descenso y/o transporte son considerables, y
- c) Si el ritmo impuesto por un proceso no puede ser controlado por el trabajador.

GUÍA TÉCNICA PARA LA EVALUACIÓN Y CONTROL DE LOS RIEGOS DERIVADOS DEL MANEJO O MANIPULACIÓN DE CARGA

Artículo 165

El procedimiento de evaluación de los riesgos que contempla el artículo 68 del presente Reglamento, se regirá por una Guía Técnica de Evaluación de Riesgos de Manejo o Manipulación Manual de Carga, que será dictada mediante resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que podrá solicitar informe a la Comisión Ergonómica Nacional.

Artículo 166

Si los resultados de la evaluación determinan que existe un riesgo no tolerable, el empleador procurará reorganizar los procesos o utilizar los medios apropiados para reducir los riesgos a un nivel tolerable. Para ello podrá optar por alguna de las siguientes medidas o por varias de ellas combinadas:

- a) Utilizar ayudas mecánicas;
- b) Reducir o rediseñar la forma de la carga;
- c) Adecuar la organización del trabajo, y
- d) Mejorar el entorno de trabajo.

MATERIAS RELATIVA AL TABACO

Artículo 167

La Ley 20.660, promulgada el 1º de febrero de 2013, que modifica la Ley 19.419 en materias relativas a la Publicidad y Consumo de Tabaco, establece prohíbe fumar en lugares cerrados accesibles al público o de uso comercial colectivo. Para tal efecto, un espacio cerrado es todo aquel que esté cubierto por un techo adosado a una o más paredes (independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y si la estructura es permanente o temporal). Tampoco se permite fumar en terrazas que no estén al aire libre o que tengan un techo que se encuentre pegado a un muro.

Artículo 168

Se podrá fumar exclusivamente en lugares abiertos con libre circulación de aire. Además, los siguientes recintos privados no tienen limitaciones para los fumadores:

- Espacios con quitasoles no adosados al muro.
- Lugares cubiertos por un techo separado de las paredes.
- Automóviles particulares (excepto el conductor, quién sólo puede fumar si el auto está debidamente estacionado).
- Si una persona es sorprendida fumando en un lugar prohibido recibirá una multa de
- Unidades Tributarias Mensuales (UTM). Es decir, \$80 mil aproximadamente. Con este mismo monto será sancionado el propietario de un establecimiento por cada persona que infrinja la ley al interior de éste.
- La persona que venda cigarrillos a menos de 100 metros de un colegio será sancionada con una multa que puede ir desde 1 a 50 UTM (entre \$40 mil a \$2 millones, aproximadamente).
- Las infracciones pueden ser cursadas por las Seremis de Salud e inspectores municipales, quienes deben denunciar lo que constaten ante los Juzgados de Policía Local.
- Carabineros de Chile no es parte de la fiscalización que contempla la ley de tabaco. Sin embargo, puede apoyar a las Seremis en el cumplimiento de su misión fiscalizadora.

Si un trabajador ve a otra persona fumando en un lugar prohibido, debe avisar inmediatamente a su superior jerárquico.

LEY N°2951 (LEY DE LA SILLA)

Artículo 169

De acuerdo a lo estipulado en el **Código Del Trabajo**, en su **Artículo 193** establece: "en los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y además establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan."

Para dar cumplimiento a lo anterior, el empleador dispondrá de sillas suficientes, para los fines perseguidos en la norma anterior, en cada uno de los locales, para el descanso de los trabajadores

en los espacios o intervalos que no atiendan a público o no realicen otras funciones propias, teniendo en consideración éstas ocasiones y los trabajadores que pueden encontrarse en similar situación en un mismo período o jornada.

Decreto N° 101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Artículo 170

En caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a. 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.
- c. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- d. En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la 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. En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
- f. 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
- g. efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.

- h. Para que el trabajador pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
- i. 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 171

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 que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.
- b. Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c. Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo
- d. 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.

- e. En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, 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.
- f. El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- g. Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador 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.
- h. El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Artículo 172

- a. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:
- b. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la "Denuncia Individual de Accidente del Trabajo" (DIAT) y la "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL 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.
- c. Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la ley, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- d. 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.
- e. En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador deberá extender la "orden de reposo Ley

- f. 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.
- g. Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- h. Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el "alta laboral", la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- i. Se entenderá por "alta laboral" la certificación del organismo administrador de que el trabajador está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- j. 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.

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

Artículo 173

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

Artículo 174

Para los efectos del artículo 58 de la ley, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o reevaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al "alta médica", debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por "alta médica" la certificación del médico tratante del término de los Tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse encada caso específico.

Artículo 175

El procedimiento para la declaración, evaluación y/o reevaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a. Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, reevaluación de las incapacidades permanentes, excepto si se trata de incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo de afiliados a Mutualidades, en cuyo caso la competencia corresponderá a estas instituciones.
- b. Las Compin y las Mutualidades, según proceda, actuarán a requerimiento del organismo administrador, a solicitud del trabajador o de la entidad empleadora.
- c. Las Compin, para dictaminar, formarán un expediente con los datos y antecedentes que les hayan sido suministrados, debiendo incluir entre éstos aquellos a que se refiere el inciso segundo del artículo 60 de la ley, y los demás que estime necesarios para una mejor determinación del grado de incapacidad de ganancia.
- d. Las Compin, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes señalados en la letra c) anterior.
- e. Tratándose de accidentes de trabajadores de entidades empleadoras afiliadas al INP, las Compin deberán contar necesariamente, entre los antecedentes, con la declaración hecha por el organismo administrador de que éste se produjo a causa o con ocasión del trabajo y con la respectiva DIAT.
- f. Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- g. Las resoluciones que emitan las Compin y las Mutualidades deberán contener los antecedentes y ajustarse al formato que determine la Superintendencia. En todo caso, dichas resoluciones deberán contener una declaración sobre las posibilidades de cambios en el estado de invalidez, ya sea por mejoría o agravación. Tales resoluciones deberán ser
- h. notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- i. El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios, no implicarán costo alguno para el trabajador.
- j. Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- k. Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.

- l. En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- m. 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. Mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley.

Artículo 176

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

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

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

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

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

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

Transcurridos los primeros 8 años contados desde la fecha de concesión de la pensión y en el evento que el inválido, a la fecha de la revisión de su incapacidad, no haya tenido posibilidad de

actualizar su capacidad residual de trabajo, deberá mantenerse la pensión que perciba, si ésta hubiere disminuido por mejoría u error en el diagnóstico, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 64 de la ley

Artículo 177

La Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Comere) es una entidad autónoma, y sus relaciones con el Ejecutivo deben efectuarse a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 178

La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 179

La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la ley. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la misma ley.

Artículo 180

Los 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 181

El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el

tercer día de recibida en Correos.

Artículo 182

Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la COMERE, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

Artículo 183

El abogado integrante de la Comisión Médica será designado libremente por el Presidente de la República. El abogado integrante de la COMERE será designado libremente por el Presidente de la República.

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

Artículo 184

Los miembros de la COMERE durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos

propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

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

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

Artículo 185

La COMERE sesionará según el calendario que definan periódicamente sus miembros, en consideración a los asuntos que deba resolver, y en todo caso, será convocada por su Presidente cada vez que tenga materias urgentes que tratar y funcionará con la mayoría de sus miembros, y si dicha mayoría no se reuniere, funcionará con los que asistan.

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

Artículo 186

La COMERE deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta de tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 187

Los miembros de la COMERE gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente. En ningún caso, la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 188

El Secretario de la COMERE tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

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

Artículo 189

Los gastos que demande el funcionamiento de la COMERE serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, y se imputarán a los fondos que les corresponda percibir por aplicación

Artículo 190

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 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°.
- c) La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso.

Artículo 191

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. En caso que la notificación se haya practicado mediante el envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 192

La COMERE y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes

que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

Artículo 193

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

Artículo 194

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

DE LOS EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, la empresa CSMART, proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo a las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en la empresa.

Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección y su higiene y mantención.

DE LA MATERIA RADIACION UV

La ley N° 20096, "Establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono", en su Artículo N° 19 establece: "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. Lo dispuesto en el inciso anterior será aplicable a los funcionarios regidos por las leyes N°s. 18.834 y 18.883, en lo que fuere pertinente.”

La expresión “estar expuestos a radiación ultravioleta” que utiliza el artículo 19 de la ley N° 20.096, se refiere a los trabajadores que por razones ocupacionales deben estar permanentemente al aire libre, en contacto directo con la radiación del sol o dispersa generada por nubes, suelo, muros, cerros, etc. en rangos UVA de 315nm a 400nm y UVB, de 280nm a 315 nm, si los rangos UVC de 180nm a 280nm son retenidos en las capas atmosféricas por lo que no inciden significativamente en el medio ambiente.

Como resulta compleja la evaluación de la radiación que afectaría a los distintos puestos de trabajo según los distintos rangos de radiación, para el caso de trabajadores que se deban desempeñar permanentemente al aire libre, se contempla en este Reglamento Interno de Higiene y Seguridad las recomendaciones de prevención y la utilización de elementos de protección personal adecuados, y el entrenamiento de las personas para que en determinados momentos del día, especialmente entre las 10:00 y las 15:00 horas, o de determinadas condiciones ambientales, adopten las conductas instruidas y empleen los elementos de protección que se les proporcionen.

- a) Las recomendaciones que evitarían la exposición dañina a radiación ultravioleta, según los rangos ya señalados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 19 de la ley N° 20.096, respecto de trabajadores que se deben desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección de los trabajadores que laboran bajo tales condiciones:
- b) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas, por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- c) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se debe considerar pausas, en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- d) Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- e) Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior debe aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador transpire o se lave la parte expuesta.
- f) Asimismo, deben aplicárselas cada 4 horas, es decir 2 veces en su turno.
- g) Usar anteojos con filtro ultravioleta.
- h) Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador, para que cubra la mayor parte del

cuerpo, ojalá de tela de algodón y de colores claros.

- i) Usar sombrero de ala ancha, jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.

DE LA EXPOSICION AL RUIDO

CSMART, tiene como objetivo para disminuir y controlar el riesgo de ocurrencia de la pérdida auditiva de origen ocupacional, establecer criterios comunes de evaluación del riesgo y se determinan plazos para las acciones preventivas y sanitarias que deben realizar las empresas, los administradores de la Ley N° 16.744 y los establecimientos de salud en general.

Si se detecta la exposición a ruido de riesgo para la salud, es Obligatorio Implementar Sistema de Vigilancia de Ruido Ocupacional según norma técnica con resolución del Ministerio de Salud (MINSAL). Además menciona guías y procedimientos del Instituto de Salud Pública, oficializándolos con el mismo carácter legal y obligatorio.

Responsabilidad de la exposición a Ruido.

Son responsables las empresas que tengan trabajadores con exposición ocupacional a ruido, los propios trabajadores, los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 (OAL), la Autoridad Sanitaria Regional y la Inspección del Trabajo correspondiente. Todos estos participantes involucran responsabilidades individuales y compartidas en la aplicación del protocolo.

DE LA EXPOSICION A LA SILICE

La Silicosis, es una enfermedad de los pulmones incapacitadora y con frecuencia mortal causada por respirar polvo que contiene partículas muy pequeñas de sílice cristalina. La sílice cristalina se encuentra en el concreto, en las obras de albañilería, en la arenisca, en las rocas, en las pinturas y en otros abrasivos. Actividades como cortar, romper, aplastar, perforar, triturar o cuando se efectúa la limpieza abrasiva de estos materiales pueden producir el polvo fino de la sílice.

También puede estar en la tierra, en el mortero, en el yeso y en los ripios. Las partículas muy pequeñas de polvo de sílice pueden estar en el aire que usted respira y quedar atrapadas en sus pulmones. Aun las partículas muy pequeñas que no se pueden ver leharán daño. A medida que el polvo se acumula en sus pulmones, éstos sufren daños y se hace más difícil respirar.

Si se detecta la exposición a sílice de riesgo para la salud, es Obligatorio Implementar el programa de vigilancia de la Mutual de Seguridad de la C.Ch.C.

DE LA EXPOSICION A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Actualmente la seguridad Social y Salud Ocupacional está determinada no solamente por el enfrentamiento de los riesgos tradicionales (físicos, químicos y biológicos), sino también por los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a cada empresa y a la manera en cómo estos influyen tanto en el bienestar del trabajador.

Los objetivos sanitarios del país para el año 2020 plantean disminuir la incidencia de enfermedades profesionales, entre las cuales, los factores psicosociales son parte relevante del problema. Por ello se hace necesario identificar y conocer dichos factores y su real incidencia en el ámbito laboral.

Es responsabilidad de CSMART;

- Identificar ocupaciones, actividades económicas, tipos de industria, etc., con mayor grado de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores(as) de una organización. Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.
- Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.
- Los riesgos Psicosociales traen consigo efectos sobre:
 - La salud física de los trabajadores.
 - La salud psicológica de los trabajadores.
 - El resultado del trabajo y sobre la propia organización.

DE LA EXPOSICION A LOS RIESGOS MUSCOLO ESQUELETICOS

Los trastornos Musculo-esqueléticos es una lesión física originada por trauma acumulado, que se desarrolla gradualmente sobre un período de tiempo como resultado de repetidos esfuerzos sobre una parte específica del sistema musculo-esquelético. También pueden desarrollarse por un esfuerzo puntual que sobrepasa la resistencia fisiológica de los tejidos que componen el sistema musculo-esquelético.

Es responsabilidad de CSMART identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a las lesiones musculo-esqueléticas.

Las capacitaciones deberán utilizar un enfoque activo y participativo en su desarrollo, promoviendo la incorporación, análisis y discusión de las prácticas actualmente vigentes, de modo de contrastarlas con aquellas que se estiman más recomendables.

EL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Para los efectos de este Reglamento se entenderá por Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (HSSO) a aquellas dependencias a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Sera su responsabilidad ejecutar las siguientes acciones mínimas: reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades profesionales, control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo, acción educativa de prevención de riesgos y promoción de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, registro de información y evaluación de estadística de resultados, asesoramiento técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica.

El D.S N°76, establece disposiciones en relación a;

“LOS DEPARTAMENTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS”.

El departamento de Prevención de riesgos se regirá por el Título III del D.S N° 40 de 1969, del Ministerio del trabajo y Previsión Social, en todo aquello que no esté regulado por este reglamento y que no fuere incompatible con sus disposiciones.

El departamento de Prevención de Riesgos, deberá contar con los medios y personal necesario para cumplir las funciones que establece el presente reglamento, acorde con lo previsto en el artículo 8° del D.S N°40 de 1969.

PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL EN EL TRABAJO

Principios Generales:

Nuestra Empresa CSMART y sus trabajadores están conscientes que el consumo de droga y alcohol representa una amenaza contra el correcto funcionamiento de su productividad, porque impacta en la salud del trabajador; su vida familiar, en la calidad de su trabajo y productividad y por ende en el entorno de la sociedad.

a).- Frente a las Drogas Legales en la Empresa: Tabaco, Alcohol, Medicamentos.

El tabaco, sólo se permitirá fumar en lugares abiertos, al aire libre, previamente habilitado y señalizado, y los lugares serán Acondicionados para tal efecto con ceniceros. Se aplicará la normativa relativa a la nueva Ley de Tabaco 20.105.

El alcohol, no estará permitido su consumo en horario y lugares de trabajo, así como también introducir a la obra en construcción bebidas alcohólicas y presentarse al trabajo en estado de intemperancia.

No estará permitida la comercialización de bebidas alcohólicas al interior de la empresa, ni el intercambio de regalos que contengan alcohol.

Se prohíbe introducir al lugar de trabajo y consumir medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos y similares), excepto aquellos de consumo estrictamente personal indicado por un profesional médico y bajo receta médica, lo cual debe ser oportunamente informado al jefe directo respectivo para evaluar que su consumo no sea un riesgo de accidentes. La orientación de ésta medida tiene por objeto prevenir accidentes. El trabajador deberá asegurarse y cuidar que estos medicamentos no pasen a terceros.

b).- Frente a Drogas Ilícitas: Marihuana, Pasta Base, Cocaína, Éxtasis y otros.

No estará permitido el consumo de drogas ilícitas durante la jornada de trabajo y/o en el lugar de trabajo, ni desarrollar sus actividades bajo la influencia de drogas ilícitas dentro o fuera de las dependencias de la Empresa.

Si algún trabajador es sorprendido consumiendo (Marihuana, Pasta Base, Cocaína, Éxtasis y otras drogas estipuladas por la Ley) en lugares y horarios de trabajo, será sancionado de acuerdo a las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

El caso del trabajador se derivará al Comité Paritario de Apoyo quien orientará y derivará a la red de salud de atención gratuita para su evaluación, diagnóstico y si es necesario, tratamiento y rehabilitación. Por su parte el trabajador deberá firmar un compromiso escrito de seguir estrictamente el tratamiento indicado para evitar una reincidencia y deberá cumplir con las normas de esta política.

c).- Tráfico de Drogas

Se deja especial constancia que el tráfico y comercialización de drogas como también inducir al consumo por cualquier medio, (uso, posesión, distribución, y venta de drogas ilícitas), en el lugar de trabajo, al igual que en cualquier espacio de la sociedad reviste características de delito y es sancionado penalmente por la Ley 20.000, en consideración a ello esta conducta estará prohibida y será sancionado de acuerdo a la normativa vigente, (Ley 20.000) procediendo la Empresa a denunciar el hecho a las autoridades competentes y a la desvinculación laboral del trabajador.

Lo anterior también será aplicable al personal externo de la Empresa como Subcontratistas que desarrollen labores al interior de las instalaciones de la empresa.

Aquellos deberán contar con políticas sobre el tema o sumarse a esta, lo cual será requerimiento para la firma de los contratos.

Si un trabajador es descubierto comprando drogas ilegales, se evaluará el caso; si el caso lo amerita y si la persona es dependiente a la sustancia, deberá por obligación someterse a un proceso de tratamiento y rehabilitación para asegurar su permanencia en la Empresa.

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

I. ANTECEDENTES GENERALES

1. Introducción

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Csmart ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

olencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

encia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo", siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. Objetivo

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

u responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el

ambiente de trabajo.

responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

omo garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

mo garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de la Csmart. Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias o alumnos en práctica.

4. Definiciones

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe.

Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- ❖ Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
- ❖ Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
- ❖ Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
- ❖ Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
- ❖ En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- ❖ Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- ❖ Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- ❖ El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona.
- ❖ Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- ❖ Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.
- ❖ Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciarlo.
- ❖ Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
- ❖ Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.

- ❖ Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
- ❖ En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

- Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral: Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores, usuarios, visitas, entre otros (artículo 2º inciso segundo del Código del Trabajo), como por ejemplo:

- ❖ Gritos o amenazas.
- ❖ Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- ❖ Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- ❖ Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- ❖ Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

- Comportamientos incívicos: El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- ❖ Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- ❖ Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- ❖ El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- ❖ Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto

personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

- Sexismo: Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que, en determinados contextos, podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

Ejemplos de sexismo hostil es:

- ❖ Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- ❖ Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- ❖ Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- ❖ Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.

El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- ❖ Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como "mansplaining",
- ❖ Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como "manterrupting".
- ❖ Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica "sexismo benevolente".

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, NO son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la empresa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y

programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

presa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

resa o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.

5. Principios de la prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo

El empleador dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2 de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744.

6. Derechos y deberes de las entidades empleadoras y de las personas trabajadoras

a. Personas trabajadoras:

- ❖ Derecho a trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- ❖ Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- ❖ Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- ❖ Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- ❖ Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- ❖ Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

➤ Entidades empleadoras:

- ❖ Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- ❖ Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- ❖ Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.
- ❖ Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias.
- ❖ Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- ❖ Monitorear y cumplir el Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporando las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. Organización para la gestión del riesgo

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con el empleador, o su representante, Comité Paritario, Comité Psicosocial (CDA) y encargado de Prevención de Riesgos.

Es responsabilidad de Csmart la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Csmart ha designado a Edgard Garay Encargado de Prevención de Riesgos prevencionistaderiesgos@csmart.cl, no obstante, también será parte del Comité Paritario y Comité

Psicosocial el monitoreo de las medidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de forma presencial y e-learning por medio de la Mutual de Seguridad y el responsable de esta actividad será Edgard Garay Encargado de Prevención de Riesgos.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a Ximena Rojas al correo electrónico rrhh@csmart.cl

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciados es Ximena Rojas Araneda Jefa de Administración y Finanzas, al correo electrónico RRHH@csmart.cl o al formulario de denuncias disponible en el siguiente [link,
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPgTN_jtKxNm8aQbPDBWWaXZQIKtHeYRhjP7oSrUa6fCkg/viewform?usp=sf_link.](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPgTN_jtKxNm8aQbPDBWWaXZQIKtHeYRhjP7oSrUa6fCkg/viewform?usp=sf_link)

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
Edgard Garay	Encargado de Prevención de Riesgos	prevencionistaderiesgos@csmart.cl
Elimar Scudiero	Coordinadora de Personas	elimar.scudiero@csmart.cl
Francisca Castro	Encargada de Personas	francisca.castro@csmart.cl
Ximena Rojas	Jefe Administración y Finanzas	ximena.rojas@csmart.cl

II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

El empleador se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos.

La entidad empleadora elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

Csmart declara que no tolerará conductas que puedan generar o constituir situaciones de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el respeto mutuo, independientemente de la posición, género, orientación sexual, raza o creencias religiosas de las personas trabajadoras.

Csmart reconoce que el acoso y la violencia puede derivar de una mala gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y se compromete a gestionar estos riesgos para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Además, es consciente de que la violencia y el acoso son también producto de comportamientos incívicos y sexistas, y se compromete a desarrollar acciones para abordarlos.

Este compromiso es compartido tanto por la gerencia como por las personas trabajadoras, que se unen en un esfuerzo colaborativo y participativo para prevenir y erradicar estas conductas.

A través del diálogo social y la formación continua, promoveremos una cultura de respeto, seguridad y salud en el trabajo.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante correo electrónico y publicación en Buk.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas incíviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL - SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

fermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

e situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de Elimar Scudiero y Evelyn Muñoz participantes del Comité Paritario y Comité Psicosocial.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Desarrollo Profesional
Compañerismo
Vulnerabilidad

1. Medidas para la prevención

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. afectadas.

- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que Csmart abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos (mediante charlas, webinars, cartillas informativas u otros).

- Además, Csmart organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas.

Las jefaturas y las personas trabajadoras se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.

- Csmart informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán, mediante capacitaciones presenciales y e-learning a través de la Mutual de Seguridad y el responsable de esta actividad será Edgard Garay Encargado de Prevención de Riesgos.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo / en el programa preventivo de Csmart, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras mediante correo electrónico y para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación a las medidas preventivas, se podrán comunicar con Edgard Garay Encargado de Prevención de Riesgos prevencionistaderiesgos@csmart.cl.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de las personas trabajadoras de las áreas o unidades

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Capacitación Normativa, contexto y abordaje de la Violencia Laboral
Capacitación Como afrontar la Violencia externa en el Ámbito Laboral
Entrega de Manual de buen trato

2. Mecanismos de seguimiento

Csmart, con la participación de Elimar Scudiero (CPHS) y Evelyn Muñoz (CDA) evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a Elimar Scudiero Coordinadora de Personas elimar.scudiero@csmart.cl.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Medición de clima laboral 2 veces al año
Se cumple	Focus Group
Se cumple	Plan de acción anual
Se cumple	Encuesta trimestral a colaboradores de terreno

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Csmart establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral (denunciantes, denunciados, víctimas y testigos), disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, a través de los siguientes medios: de manera digital por correo electrónico y publicación en nuestro portal de empleados <https://csmart.buk.cl/> el día 12 de Julio de 2024.

Asimismo, se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad, también se dará a conocer a todos los trabajadores nuevos que se vayan incorporando a Csmart S.A.

ANEXO I

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental.

Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y salud en el trabajo es un derecho fundamental de las personas trabajadoras.

Los órganos de la administración del Estado deberán adoptar medidas para que el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo contemple aspectos normativos, políticas y programas de acción que deberán ser desarrollados e implementados por las entidades empleadoras y los organismos públicos o privados en los lugares de trabajo, con el objeto de proteger efectivamente la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras el respeto a su integridad física y psicosocial, incluidos ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso. Por tanto, las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.

2. Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos de trabajo.

El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será el de la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de estos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, el desarrollo de una cultura preventiva será considerado en el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

el sistema educativo y formativo, con el objeto de generar mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y de estilos de vida saludables.

La gestión preventiva deberá considerar, al menos, la existencia e implementación de una política de seguridad y salud en el trabajo, una organización preventiva con responsabilidades claramente definidas, una adecuada identificación de los peligros y evaluación de los riesgos laborales, el diseño y ejecución de un programa para prevenir o mitigar los riesgos laborales, un control de las actividades planificadas y una revisión de los indicadores propuestos.

3. Enfoque de género y diversidad

Todos los ámbitos de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre las personas trabajadoras, de modo que la incorporación de la perspectiva de género y diversidad pase a ser práctica habitual en todas las políticas públicas y programas nacionales en la materia.

A través de este enfoque se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos debido a sus diferencias y expectativas sociales. Por lo tanto, la gestión preventiva y las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo deben abordar estas diferencias, asegurando el respeto y la promoción de medidas de prevención y protección

adecuadas para abordar tales diferencias.

El enfoque de género y diversidad valora las diferentes oportunidades que tienen las personas, las interrelaciones existentes entre ellas y los distintos roles que cumplen en la sociedad. Dicho criterio se deberá reflejar tanto en las relaciones laborales en general, como en particular en el acceso a las acciones de promoción y protección de la seguridad y salud en el trabajo, asumiendo las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como parte integral de estas.

4. Universalidad e Inclusión

Las acciones y programas que se desarrollen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo favorecerán a todas las personas trabajadoras del sector público o privado, cualquiera sea su condición de empleo o modalidad contractual, sean estas dependientes o independientes, considerando además, aquellas situaciones como: la discapacidad, el estado migratorio, la edad o la práctica laboral.

Dichas acciones serán aplicadas en todo lugar de trabajo en forma equitativa, inclusiva, sin discriminación alguna, aplicando el enfoque de género, diversidad y las diferencias étnicas y culturales.

Igualmente, las entidades empleadoras deberán tomar las medidas de información y coordinación que sean necesarias, para la adecuada protección de las personas trabajadoras independientes o en práctica, insertas en sus procesos productivos o que compartan el mismo lugar de trabajo.

Se promoverá la reinserción de las personas con discapacidad de origen laboral.

5. Solidaridad

El sistema de aseguramiento de los riesgos en el trabajo será esencialmente solidario. Su financiamiento estará a cargo de las entidades empleadoras, siendo entendido como un aporte al bien común que deberá permitir el acceso oportuno, de calidad e igualitario a las prestaciones definidas por la ley a todas las personas trabajadoras protegidas por el seguro y a sus entidades empleadoras, cuando corresponda.

6. Participación y diálogo social

Los órganos de la administración del Estado garantizarán las instancias y mecanismos de participación y de diálogo social a las personas trabajadoras y entidades empleadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo.

La participación y el diálogo social se promoverá a nivel nacional, regional y local, con criterios de proporcionalidad, representatividad, enfoque de género y diversidad, regularidad y continuidad, con el objetivo de que las personas trabajadoras y las entidades empleadoras puedan participar en procesos pertinentes, regulares, representativos, eficientes y eficaces.

Se fomentará el diálogo social con la participación de personas trabajadoras, entidades empleadoras, representantes gubernamentales y otras organizaciones del ámbito de seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de normativas, políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Se promoverá que en la negociación colectiva se incluyan buenas prácticas en materias de seguridad y salud en el trabajo.

7. Integralidad.

Se garantizará una cobertura a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos y la protección de la vida y salud en el trabajo, entre los que se incluyen: información, registro, difusión, capacitación, promoción, asistencia técnica, vigilancia epidemiológica ambiental y de la salud, prestaciones médicas y económicas, rehabilitación y reeducación profesional.

8. Unidad y coordinación

Se garantizará que cada una de las entidades que componen el sistema nacional, sean estatales o privadas, con competencias en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, deban actuar de manera coordinada, eficiente y eficaz, propendiendo a la unidad de acción e interoperabilidad de datos, evitando la interferencia de funciones, y promoviendo instancias de coordinación y evaluación de la aplicación de este principio.

Los órganos de la administración del Estado deberán velar por que las instituciones públicas con

competencias en la materia establezcan efectivos mecanismos de coordinación para el cumplimiento de sus funciones e informen de sus resultados a la ciudadanía y a las instancias pertinentes conforme a la normativa vigente.

9. Mejora continua

Los procesos de gestión preventiva deberán ser revisados permanentemente para lograr mejoras en el desempeño de las instituciones públicas y privadas, así como de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

En los lugares de trabajo se efectuarán revisiones periódicas respecto de sus programas preventivos, los que deberán contener metas e indicadores claros y medibles.

Los órganos de la administración del Estado, las entidades empleadoras y los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a este principio.

10. Responsabilidad en la gestión de riesgos

Las entidades empleadoras serán las responsables de la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo, debiendo adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de riesgos y la protección eficaz de la vida y salud de las personas trabajadoras de acuerdo con lo establecido en esta Política, sin perjuicio de la colaboración de las personas trabajadoras y sus representantes en la gestión preventiva.

Las empresas principales y usuarias deberán dar cumplimiento eficaz a su deber de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

DE LA GRABACION A TRAVÉS DE VIDEOCÁMARAS DE SEGURIDAD

Todos los trabajadores de **CSMART S.A**, deben conocer íntegramente el contenido del presente anexo, el cual incorpora el siguiente título y materia al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, documento que se entiende parte integrante del contrato de trabajo para todos los efectos legales.

Artículo 195

La Empresa tiene implementado un Sistema de Circuito Cerrado de Televisión (CCTV) con el fin exclusivo de detectar posibles atentados contra la propiedad, seguridad y salubridad de los trabajadores e instalaciones.

Artículo 196

El Sistema CCTV está compuesto por cámaras ubicadas de modo tal que captan vistas panorámicas del acceso y el perímetro de las instalaciones, con fines de vigilancia. No se contemplan cámaras instaladas en recintos de esparcimiento, vestuarios, camarines, baños y otros.

Artículo 197

La Empresa se reserva el derecho de instalar nuevas cámaras, que cumplan con las características indicadas en los artículos anteriores.

Artículo 198

Las imágenes captadas por el CCTV son grabadas en medios digitales computacionales. El almacenamiento y custodia de las grabaciones se efectúa por medio del sistema de respaldo, manteniéndose por un plazo máximo de 1 meses luego del cual son borradas procediéndose a su regrabación.

Artículo 199

Los datos contenidos en las grabaciones son de uso exclusivo para los fines indicados en el presente Anexo al Reglamento Interno en concordancia con las demás disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la empresa y no se utilizarán en caso alguno como medio de control y/o prueba ante posibles conductas del trabajador relacionadas con el cumplimiento de sus labores. Se exceptúa de lo anterior los requerimientos efectuados por organismos con competencia para ello (Ej.: Tribunales de Justicia, Ministerio Público, etc.). Se mantendrá reserva absoluta de las grabaciones y sólo serán exhibidas cuando sea requerido por organismos de competencia que se indican en el párrafo precedente.

VIGENCIA

Artículo 200

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

Artículo 201

La Empresa entregará gratuitamente un ejemplar de este Reglamento a cada trabajador, el cual tiene la obligación de leerlo, conservarlo y cumplir con sus disposiciones.

Certifico que en conformidad al Art. 153 del Código del Trabajo y Artículo 40 de la ley 16.744, he recibido, sin costo, de **CSMART S.A**, un ejemplar del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual forma parte de las obligaciones establecidas en mi respectivo Contrato de Trabajo. Certifico además que recibí capacitación sobre su contenido y fui informado de los riesgos laborales a los cuales estaré expuesto y sus medidas de prevención.

El presente documento es firmado electrónicamente, quedando una copia digital del documento del mismo tenor, en poder del empleador y otro en poder del trabajador.