

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN,
HIGIENE Y SEGURIDAD DE EMSIPOR
LTDA.
2024

ÍNDICE GENERAL	Página
PREÁMBULO	5
LIBRO I: NORMAS DE ORDEN	7
TÍTULO I: DEL INGRESO	7
TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA	7
TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS	7
TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO	8
TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	11
TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	14
TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	14
TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO	16
TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA	17
JORNADA PARCIAL	17
TÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS	17
TÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL	18
TÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS	19
TÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	25
TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES	26
TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES	27
DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS POR IGUALDAD DE REMUNERACIONES.	27
TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD	28
DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	29



**EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS.
LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION**

ÍTULO XIV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA	30
TÍTULO XV: DE LAS OBLIGACIONES	32
TÍTULO XVI: DE LAS PROHIBICIONES	33
TÍTULO XVII: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL	35
TÍTULO XVIII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL	36
TÍTULO XIX: SANCIONES Y MULTAS	38
TÍTULO XX: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	38
TÍTULO XXI: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	39
TÍTULO XXII: DE LOS COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN	39
LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD	41
TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD	41
PRESENTACIÓN	41
A. LLAMADO A LA COLABORACIÓN	42
B. DISPOSICIONES GENERALES	42
C. OBLIGACIONES	47
1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional	47
2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo	49
3.- Elementos de protección personal	49
4.- Mantenimiento, orden y aseo.	50
5.- Prevención y protección contra incendio	50
6.- Prevención de riesgos y capacitación	51
7.-Exámenes Médicos	52
8.-Medio Ambiente	52
D. PROHIBICIONES	52
TÍTULO XXIV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19	54
TÍTULO XXV: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO	59
TÍTULO XXVI: LEY DE LA SILLA	62
TÍTULO XXVII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.	63
TÍTULO XXVIII: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL, DROGAS Y TABACO	64
DEFINICIONES.	64
FUNDAMENTACION	66
III. PRINCIPIOS DE LA POLITICA	67
IV. OBJETIVOS.	69
V. SUSTANCIAS REGULADAS Y DEFINICIONES ASOCIADAS.	70
VI. NIVELES DE ACCIÓN DE LA POLITICA	72



VII. PROHIBICIONES	75
VIII. RESPECTO A LAS SANCIONES	77
IX. RESPONSABLES	77
X. REGLAS GENERALES COMPLEMENTARIAS.	77
XI. PROTOCOLO DE CONTROL Y TRATAMIENTOS DE CASOS SUJETOS A LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL DE LA EMPRESA EMSIPOR LTDA.	92
TÍTULO XXIX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA	96
TÍTULO XXX: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)	98
TÍTULO XXXI: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y TRABAJADORES (AS) EXPUESTOS (AS) A SILICE	98
TÍTULO XXXII: RIESGOS PSICOSOCIALES	100
PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744	102
DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES	111
TÍTULO XXXIII: DE LAS SANCIONES	114
TÍTULO XXXIV: DE LA SEGURIDAD ANTE DESASTRES POR CAUSAS NATURALES.	114
TÍTULO XXXV. DE LAS DISPOSICIONES GENERALES	115
ANEXOS. PROTOCOLOS Y MEDIDAS DE PROCEDIMIENTO RELATIVOS AL REGLAMENTO INTERNO.	116
PROTOCOLO DE RECLAMO INTERNO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO	117
PROTOCOLO DE SOLICITUD DE INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	117
PROTOCOLO DE RECLAMOS POR IGUALDAD DE REMUNERACIONES.	118
PROTOCOLO DE RECLAMACIÓN POR DISCRIMINACIÓN.	119
PROTOCOLO DE CONTROL Y TRATAMIENTOS DE CASOS SUJETOS A LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL DE LA EMPRESA EMSIPOR LTDA.	120
FICHA PROTOCOLO DE ACCIÓN Y PREVENCIÓN DE DROGAS Y/O ALCOHOL	123
AUTORIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA EXÁMENES.	124
CONOCIMIENTO DE RESULTADOS DE EXÁMENES Y MEDIDAS DECIDIDAS.	125
PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	126
PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO	135



PREÁMBULO

El REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, de Emsipor Ltda., se ha confeccionado en conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo, en la Ley Nº 16.744 que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

El inciso primero del artículo 153° del Código del Trabajo, establece que: "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento".

La Ley Nº 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en su artículo 67º, establece que: "Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan".

El presente Reglamento Interno tiene por finalidad regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de todas las personas que laboran como trabajadores dependientes de Emsipor Ltda., en las faenas, obras o actividades que en cualquier punto del territorio estén a cargo o sean desarrolladas por ésta.

De la misma manera se incluyen normas y protocolos que buscan adecuar el Reglamento a la protección de derechos fundamentales de los trabajadores que contiene la ley laboral, enfrentar los casos de acoso sexual y acoso laboral y dar señales y normas sobre no discriminación.

En caso de situaciones de riesgo sanitario, condiciones climáticas o eventos provenientes de la naturaleza que pudieren afectar el desarrollo de las faenas, tales como sismos u otros similares, así como de cualquier otra medida que pudiera afectar el normal funcionamiento de la empresa, esta podrá adoptar las medidas necesarias para el adecuado cuidado de los trabajadores y trabajadoras, conforme a lo que la autoridad competente instruya para ese efecto, y en armonía con cualquier otra norma de higiene y salubridad, que para esa situación particular se dicte.

Este Reglamento Interno se considera como parte integrante de cada contrato de trabajo y será obligatorio para el trabajador o trabajadora el fiel cumplimiento de las disposiciones contenidas en su texto, desde la fecha de contratación.

El cumplimiento de este Reglamento hará posible a Emsipor Ltda., proporcionar y mantener:

- Relaciones armónicas con cada trabajador o trabajadora y de éste con sus compañeros de labores.



EMSIPOR **SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS.**
LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

- Respeto por los derechos fundamentales y protección ante acosos y discriminaciones que permitan esas relaciones laborales armónicas.
- Un lugar seguro para trabajar, en el cual los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se reduzcan al mínimo.
- Bienestar para cada uno de sus miembros.
- Calidad de vida y compromiso de los trabajadores y trabajadoras.
- Una cultura de prevención de riesgos.
- Las disposiciones contenidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

LIBRO I: NORMAS DE ORDEN

TÍTULO I: DEL INGRESO

Artículo 1°: Las personas a quienes Emsipor Ltda., acepte y después contrate en calidad de trabajadores deberán cumplir, antes de ingresar a prestar servicios efectivos, con las siguientes exigencias y presentar los antecedentes y documentos que se indican:

TRABAJADOR O TRABAJADORA DE NACIONALIDAD CHILENA

- a) Cédula de Identidad.
- b) Finiquito del último empleador, si lo hubiese tenido.
- c) Certificado de estudios cursados, en el caso que la calidad del trabajo a ejecutar así lo requiera.
- d) Certificaciones de cumplir con los cursos y certificaciones obligados por ley en caso de ser contratados como guardias de seguridad y que lo habiliten para tal efecto.
- e) Certificado de salud.
- f) Para mayores de 15 y menores de 18, autorización escrita por su padre o madre, o guardadores legales.
- g) Certificado de afiliación al sistema previsional.
- h) Certificado de situación militar, para hombres mayores de 18 años.
- i) Declaración jurada de ser alimentante y obligado a pagar alimentos en virtud de procedimientos derivados de la ley 21.484 de responsabilidad parental, indicando de ser así causa, monto en UTM y cuenta a la que deberá remitirse los dineros que se le descuenten por dicho concepto.
- j) Licencia de Conductor vigente, según lo establece Ley N° 18.290 y los requisitos del cargo.
- k) Calificación de persona discapacitada realizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la acreditación de ser asignatario de una Pensión de Invalidez de cualquier régimen previsional, para trabajadores acogidos a la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.
- l) Las restantes exigencias que determine la empresa, según el cargo o la función a la que postule el interesado.

TRABAJADOR O TRABAJADORA EXTRANJEROS

El trabajador o trabajadora extranjeros sólo puede iniciar su actividad laboral una vez que haya obtenido la visa de residencia correspondiente en Chile o el permiso especial de trabajo para extranjeros. La Ley de Extranjería contempla los siguientes permisos de residencia y autorizaciones de trabajo:

- Visa Temporaria.
- Visa Sujeta a Contrato.
- Permiso para trabajar con Visa de Estudiante (Vía excepción).
- Permiso para trabajar como Turista (Vía excepción).



Artículo 2°: Si en la comprobación posterior se constata que se hubieren presentado documentos falsos o adulterados, será causal de terminación inmediata del contrato de trabajo que se hubiere celebrado, de conformidad las normas y causales legales que resulten aplicables.

Artículo 3°: Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador o trabajadora indicó en su solicitud de ingreso, deberán presentarse e informar al empleador con las certificaciones pertinentes.

TÍTULO II: DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 4°: Cumplidos los requisitos señalados en el artículo 1° y siempre que la Empresa, según su exclusiva apreciación, considere apto al postulante y decidiera por su contratación, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de ingreso efectivo del trabajador a sus labores, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato de trabajo que se extenderá en tres ejemplares: original del empleador, copia del trabajador, copia a disposición de la Inspección del Trabajo.

En el original constará, bajo firma del trabajador/a la recepción del ejemplar de su respectivo contrato, del presente reglamento, así como de los protocolos incorporados, política de Alcohol y Drogas, descripción de cargos y otros anexos a este reglamento.

El contrato de trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los 15 días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador. Si la persona contratada se negase a firmar el contrato de trabajo, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que esta requiera la firma. Si el trabajador insistiera en su actitud ante Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Asimismo, los contratos de trabajo que se encuentren vigentes al 01 de abril de 2018, deberán ser registrados en el sitio mencionado. Deberán inscribirse especialmente los contratos relacionados a las leyes 21.015 sobre discapacidad y 21.227 sobre crianza protegida.

Artículo 5°: Los menores de 18 años y mayores de 15 podrán celebrar contratos de trabajo solo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, y siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno o a la falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, el Inspector del Trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación.



Los menores de 18 años:

- Que se encuentren cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de 30 horas semanales durante el período escolar.
- En ningún caso podrán trabajar más de 8 horas diarias.
- No serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.
- Les queda prohibido todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales.
- El período durante el cual no pueden trabajar de noche será de 11 horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las 22 y las 7 horas.

Los menores de 15 años:

- En casos debidamente calificados y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Artículo 6°: El contrato de trabajo contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha del contrato.
- b) Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad, fecha de nacimiento y fecha de ingreso del trabajador o trabajadora.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
- d) El monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interno.
- f) Plazo del contrato.
- g) Demás pactos que acordasen de mutuo acuerdo, la empresa y el trabajador o trabajadora.
- h) Para trabajadores y trabajadoras extranjeros (Contrato de trabajo para visa sujeta a contrato), el contrato de trabajo debe contener, como mínimo, las siguientes cláusulas:
 - Lugar y fecha de expedición.
 - Nombre, nacionalidad, Rut y domicilio del empleador(a)
 - Nombre, nacionalidad, N° de pasaporte y domicilio del trabajador o trabajadora.
 - Función/labor que realizará en Chile; lugar donde se efectuará, y extensión de la jornada.
 - Determinación de la remuneración (no podrá ser inferior al salario mínimo). Puede ser pagada en moneda nacional o extranjera.
 - Duración del contrato y fecha de inicio de actividades.

Adicionalmente, el contrato de trabajo debe contener las siguientes cláusulas:



- Cláusula de vigencia.
- Cláusula de viaje.
- Cláusula de régimen previsional.
- Cláusula de impuesto a la renta.

Deberá a su vez contener cláusula o anexo en que indique que se entienden incorporado al contrato de trabajo el presente Reglamento interno, sus anexos y protocolos, descripción de cargos y funciones, así como la Política de Alcohol y Drogas que se les entregará o pondrá a su disposición.

El contrato de trabajo de trabajadores o trabajadoras extranjeros deberá legalizarse ante Notario Público

La Visa del Residente Sujeto a Contrato no podrá ser inferior a un año, pudiendo tener una vigencia de hasta dos años, prorrogable por periodos iguales y sucesivos.

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

La remuneración del trabajador o trabajadora se actualizará en el contrato de trabajo, a lo menos una vez al año, incluyendo los reajustes legales y/o convencionales, según corresponda. Lo anterior, asimismo, podrá consignarse en un documento anexo que formará parte del contrato respectivo.

Artículo 7°: Para los o las trabajadores o trabajadoras que presten sus servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo deberán contener en sus contratos de trabajo o documentos anexos, lo siguiente:

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



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

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

Artículo 8°: Para el caso de Contratos de Trabajo de Aprendizaje se deberá incluir los derechos y obligaciones de los mismos, según los establecido en los artículos 77 y siguientes del Código del Trabajo, quedando explícitamente establecido que deben someterse a las normas de Orden, Higiene y Seguridad de este Reglamento.

Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo, hasta los 26 años de edad.

Se debe tener presente que el artículo 78 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

Artículo 9°: La empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y/o trabajadoras y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite. El presente reglamento contiene normas y protocolos aplicables respecto de las situaciones específicas de acoso sexual, acoso laboral y discriminación. Todo ello con la finalidad de mantener un ambiente laboral apropiado.

TÍTULO III: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo terminará por la aplicación de cualquiera de las causales de término establecidas en el Código del Trabajo y que serán invocados por el empleador. Esta decisión de término es por definición un acto jurídico unilateral del empleador, salvo acuerdo entre las partes.

Artículo 10°: (Artículo 159° del Código del Trabajo) El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

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



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

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

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

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 11°: *(Artículo 160 del Código del Trabajo)* El contrato de trabajo termina 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 a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador o trabajadora en el desempeño de sus funciones.
 - b) Conductas de acoso sexual.
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador o trabajadora en contra del empleador o de cualquier trabajador o trabajadora que se desempeñe en la misma empresa.
 - d) Injurias proferidas por el trabajador o trabajadora al empleador.
 - e) Conducta inmoral del trabajador o trabajadora que afecte a la empresa donde se desempeña.
 - f) Conductas de acoso laboral.
2. **Negociaciones que ejecute el trabajador o trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.**
3. **No concurrencia del trabajador o trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador o trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.**
4. **Abandono del trabajo por parte del trabajador o trabajadora, entendiéndose por tal:**
 - a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador o trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, 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.

Artículo 12°: *(Artículo 161, párrafo primero, Código del Trabajo)* 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 de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, (en caso que el trabajador o trabajadora considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente).

Conforme a lo dispone el Art. 162 del Código del Trabajo se le enviará carta o comunicación al trabajador al domicilio que tuviese registrado en su contrato de trabajo o que hubiese informado como modificado al departamento De la misma forma el empleador informará en dicho aviso de si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

(Artículo 163 bis, Código del Trabajo). El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.

El despido indirecto o auto despido es el acto jurídico unilateral, por medio del cual, el trabajador pone fin a su contrato de trabajo por haber incurrido el empleador, en alguna de las causales de terminación del mismo contempladas en el Código del Trabajo.

(Artículo 177 del Código del Trabajo) El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador o trabajadora ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador o trabajadora dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador o trabajadora. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

Artículo 13°: A la expiración del contrato de trabajo, a solicitud del trabajador o trabajadora, la empresa le otorgará un certificado que expresará únicamente: fecha de ingreso, fecha de retiro, el cargo administrativo, profesional o técnico o la labor que el trabajador o trabajadora realizó. La



empresa avisará, asimismo, la cesación de los servicios del trabajador o trabajadora a la institución de fondos previsionales que corresponda.

TÍTULO IV: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 14°: Sin perjuicio del derecho del trabajador o trabajadora afectado para interponer las acciones legales que estime procedentes, para el caso que considere que la decisión de la empresa de poner término al contrato de trabajo no se ajuste al orden jurídico vigente, podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa dentro de las 48 horas hábiles siguientes a su notificación de término de contrato.

Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión.

La Inspección del Trabajo podrá siempre intentar un avenimiento entre la empresa y el trabajador o trabajadora cuando hayan fracasado las gestiones directas. Lo anterior sin perjuicio de los contenidos expresados en el Art. 168 del Código del Trabajo.

TÍTULO V: DEL HORARIO DE TRABAJO - JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 15°: La jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de 45 horas semanales y se desarrollará de acuerdo al sistema de turnos existente en la empresa.

Sin perjuicio de esto se entiende incorporado a este Reglamento Interno la ley 21.561 de rebaja de jornada de trabajo y demás modificaciones contenidas en ella. Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

La empresa podrá establecer en el futuro, de común acuerdo con los trabajadores, jornadas de trabajo distintas de las aquí consignadas, siempre que con ello no vulnere las disposiciones legales que estén en vigencia ni limite las facultades de organización y administración que le asisten a la empresa. Toda jornada diferente a las establecidas como regla general por el Código del Trabajo deberá ser sometida a la aprobación de la Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de las nuevas jornadas que en el futuro por aplicación de la ley 21.561 deban aplicarse, las jornadas excepcionales vigentes autorizadas por resoluciones que permitieron establecer sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en dicha ley y a la cual se encuentran acogidos los trabajadores según su contrato de trabajo, mantendrán su vigencia hasta su vencimiento, sin perjuicio de en su momento pactar su modificación conforme a las nuevas condiciones de vigencia de la ley.



Artículo 16°. - Los trabajadores contratados en jornadas del Art. 38 N° 2 u otra así como las especiales y autorizadas, estarán exceptuados del descanso semanal, de conformidad a lo dispuesto en el inciso primero de Art. 38 del Código del Trabajo, y por consiguiente la jornada normal de trabajo podrá distribuirse en forma que incluya sábados, Domingos y Festivos.

El trabajador estará obligado a cumplir el horario o sistemas de turno que corresponda a la facción, área, recintos o dependencias de la empresa en que se desempeñe el trabajador.

Para todos los efectos, el trabajador se encuentra bajo la situación prevista en el N° 2 del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, por lo que a lo menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario, serán otorgados en día domingo, lo cual no se aplicará si el trabajador sea contratado por un plazo de treinta o menos días o que se contrate exclusivamente para trabajar los días domingo o festivo.

Artículo 17°. - Es obligación de la empresa relevar de su puesto al personal de central de comunicaciones en la hora acordada de término del turno. Sin embargo, el personal asignado a la central no podrá ausentarse de sus labores ni del lugar donde se encuentren destinados sin permiso previo del supervisor de quien se encuentre a cargo o sin que arribare su reemplazante, debiendo en este caso dar cuenta inmediata al supervisor de quien dependa o a la central de comunicaciones de la ausencia de su relevo. El sobre tiempo que sea necesario trabajar en esta eventualidad, se pagará con el recargo legal correspondiente. Con todo, el citado sobre tiempo no podrá exceder de dos horas.

Artículo 18°.- El trabajador no podrá abandonar el lugar de trabajo durante su jornada sin previa autorización escrita de su jefe directo. Solo podrá detenerse en sus funciones en los horarios de descanso o colación pactados en su contrato de trabajo.

Artículo 19°.- El personal deberá registrar en el respectivo Libro de Asistencia, su concurrencia diaria a sus labores, en dicho libro, se controlará la entrada y salida y las horas que se laboren en forma extraordinaria. Todo trabajador estará obligado a firmar el Libro de Asistencia, tanto al ingreso como a la salida de su trabajo, presumiéndose que el trabajador ha faltado a sus labores por la sola circunstancia de no firmar dicho registro.

Quedarán excluidos de firmar los libros de asistencia aquellas personas que cumplan labores de fiscalización y aquellos con los que así se haya convenido en sus respectivos contratos de trabajo o que por sus funciones se encuentren afectas al artículo 22 del Código del Trabajo.

Queda estrictamente prohibido que los trabajadores efectúen correcciones o enmiendas en los libros de asistencia, así como firmar con anticipación al día y hora que se realice el turno. Cualquier modificación deberá ser autorizada por el supervisor respectivo, dejando constancia escrita de ello en el mismo libro de asistencia. Todo esto en plena concordancia con el Procedimiento de "Obligación de Uso del Registro de Asistencia".

También deberán registrarse las ausencias derivadas de permisos por asuntos particulares o enfermedades originadas dentro del horario de trabajo. Además, como medida de orden y de seguridad, cada vez que un trabajador o trabajadora ingrese o se retire de su lugar de trabajo fuera de las horas habituales, deberá contar con la expresa autorización de su jefe directo.

El trabajador o trabajadora se obliga a no iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en el turno correspondiente y/o contrato respectivo, y a no permanecer en el recinto de sus labores o dependencias de la empresa con posterioridad al término de su jornada. Cuando por circunstancias especiales el trabajador o trabajadora deba ingresar antes o retirarse después del horario correspondiente, deberá notificarlo a su superior con 24 horas de anticipación, no pudiendo considerar este tiempo como parte de su jornada ordinaria o extraordinaria.

Artículo 20°: Aplicación ley n°21.561, modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral.

VIGENCIA

En virtud de lo señalado por el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, su entrada en vigor se producirá de manera gradual.

En tal sentido, es posible destacar, en términos generales, las siguientes etapas:

a) Por así disponerlo el inciso 2° del citado artículo primero transitorio, a partir del plazo de un año contado desde la publicación en el Diario Oficial de la Ley N°21.561, es decir desde el 26.04.2024, comenzarán a regir las siguientes modificaciones

a) MATERIA	b) ARTÍCULO
c) Exclusión de la limitación de jornada semanal	Modificación al inciso 2° del artículo 22 CT
Banda de dos horas en que trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta 12 años y personas que tengan su cuidado personal, dentro de la cual podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores	Artículo 27 del Código del Trabajo
Compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado	Agrega el inciso 4° al artículo 32 e) del Código del Trabajo
Registros de asistencia a través de sistemas electrónicos	Sustitución del artículo 33 del f) Código del Trabajo
Plazo para la emisión de Resolución fundada referida a sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos	Inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo
g) Jornada parcial	Artículo 40 bis del Código del Trabajo
Exclusión de la limitación de jornada semanal en caso de teletrabajo	Inciso 4° Artículo 152 quáter J i) del Código del Trabajo

b) Progresividad de la implementación: La reducción de la jornada de trabajo se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas.

Para su mejor comprensión, en el siguiente cuadro se ilustra el referido proceso de ajuste:

Vigencia	Jornada ordinaria semanal
26.04.2024	44



26.04.2026	42
26.04.2028	40

En virtud de lo anterior y de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, dicha gradualidad también resulta aplicable, en dicha progresión, a lo dispuesto por los artículos 22 inciso 1°, artículo 22 bis, 31 inciso 1'; 34 bis inciso 2'; 106 inciso 5'; 109 inciso 2'; 149 letra a) y 152 ter D inciso final, del Código del Trabajo.

Además, cabe precisar que solo comenzarán a regir a partir del quinto año de la entrada en vigencia de la ley en comento, esto es el 26.04.2028, las normas referidas a:

MATERIA	ARTÍCULO
Límite de días de la distribución semanal de la jornada	Artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo
Sistemas excepcionales de distribución de jornada y Descansos sobre un promedio de 42 horas semanales.	Incisos 8° y final del artículo 38 del Código del Trabajo

CONSIDERACIONES GENERALES

a) La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras beneficiarios por así disponerlo expresamente el artículo primero transitorio, N°2, inciso tercero de la Ley N°21.561, lo cual guarda armonía con los objetivos de la norma descritos en los párrafos que anteceden, es decir, principalmente, aumentar el bienestar de

los trabajadores y trabajadoras, medida que se tornaría imposible si los cambios regulatorios se vieran acompañados de una merma en los ingresos de sus destinatarios.

b) De acuerdo con lo prescrito por el artículo segundo transitorio de la Ley N°21.561, las modificaciones derivadas de su aplicación -referidas a la rebaja de la jornada de trabajo- se entenderán incorporadas a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que los cambios produzcan sus efectos.

c) Sin perjuicio de lo indicado en el N°4.b) precedente, respecto de la progresividad de la implementación de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, resulta necesario precisar que, tal como señala el artículo octavo transitorio de la Ley N°21.561, no existe ningún inconveniente para que las empresas voluntariamente adelanten los efectos de la norma rebajando sus jornadas laborales a 40 horas semanales, lo cual se enmarca en el programa de cumplimiento voluntario consagrado en el artículo séptimo transitorio del mismo cuerpo legal, también conocido como "Sello de 40 horas".

ADECUACIÓN DE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DIARIA

De acuerdo con lo señalado en el artículo tercero transitorio del cuerpo legal en examen, la adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. El resultado del acuerdo deberá constar por escrito y respetar, además, el límite máximo de 10 horas ordinarias laboradas.



A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Si bien, en principio, la Ley N°21.561 mantiene vigentes las reglas generales sobre la materia, es decir, que sólo pueden pactarse para atender necesidades o situaciones temporales y; los acuerdos de trabajo en sobretiempo deben constar por escrito, etc., se introducen importantes modificaciones respecto de la compensación de las horas extraordinarias.

En efecto, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado -hasta cinco días hábiles al año-, los cuales deberán ser utilizados por el dependiente dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, para lo cual el trabajador deberá sólo dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

En caso de que el trabajador no los solicite dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron, el empleador deberá proceder a su pago junto a la remuneración del respectivo período.

Con todo, en opinión del infrascrito, las horas extraordinarias laboradas que hayan generado días de descanso en virtud de un acuerdo escrito al efecto, pero respecto de las cuales el trabajador no haya solicitado su compensación, y que tampoco sean pagadas por el empleador en la remuneración del séptimo mes contado desde el ciclo en que fueron generadas, corresponde al dependiente afectado interponer la denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.

A su vez, siempre que los días compensatorios que se soliciten coincidan con el período de feriado legal, podrán sumarse a dicho período.

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 por este concepto, al término de la relación laboral, éstos se compensarán en dinero, en conformidad al artículo 73 inciso 2° del Código del Trabajo.

Finalmente, sobre este punto, cabe recordar que, si las partes deciden pactar la realización de horas extraordinarias, de acuerdo con lo dispuesto el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, pero nada dicen sobre su compensación por días de descanso, estas seguirán la regla general, vale decir, se pagarán de acuerdo a lo preceptuado en el inciso 3° de la misma norma.

JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

El artículo 1 N°15 de la Ley N°21.561, modifica el artículo 40 bis del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

"15. Sustituyese en el artículo 40 bis la frase 'dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22', por la siguiente: 'treinta horas semanales'.

De este modo, el legislador, para adecuar la normativa a las disposiciones de la Ley N°21.561 ha señalado que, si bien la jornada parcial se mantendrá en 30 horas semanales o menos, dicho lapso ya no representará dos tercios de la jornada ordinaria manteniendo vigente, en todo caso, la opción de pactar alternativas de distribución para ella.

TÍTULO VI: DEL CONTRATO EN HORAS EXTRAORDINARIAS - JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

Artículo 21°: Son horas extraordinarias de trabajo las que excedan de la jornada semanal establecida en el artículo 14 de este Reglamento o de las pactadas contractualmente, según el caso, y las trabajadas en días domingos y festivos o en el día de descanso semanal siempre que excedan dichos máximos.

En las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador o trabajadora, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día y solo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa, con conocimiento y acuerdo de ambas partes.

Las horas extraordinarias deben pactarse previamente por escrito. Este pacto sólo se producirá para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y no podrá tener duración superior a 3 meses, tal como prescribe el artículo 32 del Código del Trabajo.

Artículo 22°: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No puede estipularse anticipadamente el pago de una cantidad determinada por horas extraordinarias.

El derecho a reclamo por no pago de horas extraordinarias prescribirá en el plazo de seis meses a contar de la fecha en que debieron ser pagadas.

Artículo 23°: La mera permanencia del personal en su lugar de trabajo más allá de la hora de salida, sin la autorización de su jefe directo, no constituye causa para que proceda el pago de horas extraordinarias.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador o trabajadora y autorizada por el empleador.

TRABAJADORES O TRABAJADORAS EXCLUIDOS DE LIMITACIÓN DE JORNADA

Artículo 24°: Estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los o las trabajadores o trabajadoras que se encuentren en algunas de las excepciones previstas en la Ley, como cargos gerenciales, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, y aquellos y aquellas que no ejercen sus funciones en las establecimientos o dependencias de la empresa y en general aquellos que de acuerdo a sus contratos ejerzan funciones o hayan sido contratados conforme a los artículos 22 y 22 bis del Código del Trabajo. También quedarán excluidos (as) de la limitación de jornada los o las trabajadores o trabajadoras contratados para que presten sus servicios



preferentemente fuera de las dependencias o sitio de funcionamiento de la Empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones. Con todo, estos trabajadores o trabajadores están obligados a informar sobre sus inasistencias a la jefatura respectiva.

Artículo 25°: Deberá dejarse constancia en el contrato de trabajo respectivo la condición del trabajador exceptuado de limitación de jornada. Estos trabajadores o trabajadoras no están obligados a registrar asistencia en los sistemas de control implementados en la empresa y no tendrán derecho en ningún caso al pago de horas extraordinarias.

JORNADA PARCIAL

Artículo 26°: Los trabajadores o trabajadoras que fuesen contratados por la Empresa con jornada a tiempo parcial, es decir, cuando se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios del máximo de la jornada ordinaria que establece la Ley, se encontrarán afectos a la normativa señalada en el Código del Trabajo.

TÍTULO VII: DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FESTIVOS

Artículo 27°: Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades desarrolladas por trabajadores de la empresa, autorizadas por la normativa vigente para prestar servicios en esos días.

Al estar la empresa exceptuada del descanso dominical, está facultada para distribuir la jornada normal de trabajo de forma que incluya los días domingo y festivos.

No obstante, en las faenas apartadas de centros urbanos u otras condicionadas a su forma de ejecución, se establecerán calendarios de trabajo que comprendan los turnos, jornadas de trabajo y otras de descanso del personal, los que serán publicados mediante carteles en las oficinas y lugares de trabajo según lo previsto en los Art. 38 y 39 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 35 ter del Código del Trabajo, en cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

Feridos obligatorios e irrenunciables

Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria.

TÍTULO VIII: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 28°: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo a las formalidades que establezca el Código del Trabajo.



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS. LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

La remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y por el promedio de lo ganado durante los 3 últimos meses trabajados, para el caso de trabajadores con remuneraciones variables. Si el trabajador o trabajadora estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes.

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

Artículo 29°: Todo trabajador o trabajadora con más de 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Con todo, solo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

Artículo 30°: El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. El feriado podrá ser continuo, pero el exceso de 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero solo hasta dos períodos consecutivos. El feriado establecido en el Artículo 67° del Código del Trabajo no podrá compensarse en dinero.

Artículo 31°: Solo si el trabajador o trabajadora, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

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

TÍTULO IX: DE LAS LICENCIAS MEDICAS Y PERMISOS

Artículo 32°: DE LAS LICENCIAS MÉDICAS. La licencia médica es el derecho que tiene un trabajador o trabajadora dependiente o independiente de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado período de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona.

El trabajador o trabajadora enferma o imposibilitada para asistir al trabajo dará aviso a la empresa, por sí o por medio de un tercero, dentro de las 48 horas desde que se extendió la licencia médica, siendo obligación del trabajador o trabajadora entregar al área de Personal la licencia médica respectiva. Solo se exceptúan de esta obligación de entregarla cuando se trate de una licencia médica electrónica extendida conforme a la ley.



La licencia médica debe ser conocida y tramitada por el empleador -en el caso de un trabajador o trabajadora dependiente- y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o la Institución de Salud Previsional (ISAPRE).

Plazos de presentación de una licencia médica:

- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector privado: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 2 (dos) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica
- Trabajadores y trabajadoras dependientes del sector público: deben presentar las licencias médicas a sus respectivos empleadores dentro del plazo de 3 (tres) días hábiles, contados desde la fecha de iniciación de la licencia médica
- Trabajador y trabajadora independiente: debe presentar la licencia directamente a la COMPIN o la ISAPRE, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes a la fecha de su emisión y siempre que esté dentro del período de vigencia del reposo.

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 o trabajadora enferma en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador o trabajadora dé cumplimiento al reposo que se le ordene.

Ante el rechazo de una licencia médica, si el trabajador o trabajadora está afiliado a una ISAPRE puede apelar a la COMPIN, en un plazo máximo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta que notifica el rechazo. Si, luego, la ISAPRE no cumple con lo establecido por la COMPIN, puede acudir a la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Si el empleado es afiliado a FONASA y la COMPIN rechaza su licencia médica debe apelar directamente en la SUSESO.

Artículo 33°: Licencias médicas por estado grave de salud de menores de 18 años. Los padres y las madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, pueden ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese período un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en conformidad con los requisitos establecidos en la Ley N° 21.063, que crea el Seguro para Acompañamiento de Niños y Niñas (Ley SANNA). También serán beneficiarios de este Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

El médico tratante del niño o niña otorgará la licencia médica al trabajador o trabajadora certificando la ocurrencia de una o más de las contingencias protegidas por el Seguro para Acompañamiento de Niños o Niñas.

Las contingencias protegidas para niños o niñas mayores de un año y menores de 18 años cubiertas al 1 de enero de 2020 son: Cáncer, trasplante de órgano sólido o de progenitores hematopoyéticos, y en caso de fase o estado terminal de la vida.



A partir del 1 de diciembre de 2020, se incluirá la contingencia protegida de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente para niños o niñas mayores de un año y menores de 15 años.

DE LOS PERMISOS.

Artículo 34°: Por Servicio Militar Obligatorio. Los trabajadores que salgan a cumplir con el servicio militar obligatorio o formen parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción, conservarán la propiedad de su empleo, sin goce de remuneraciones, hasta un mes después de la fecha de su licenciamiento. El tiempo que el trabajador o trabajadora esté ausente por esta causa, no interrumpirá su antigüedad para todos los efectos legales

Artículo 35°: Por maternidad. Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él, conservándoles sus empleos durante dichos períodos y recibiendo el subsidio que establecen las normas legales y reglamentarias vigentes.

El plazo anterior podrá aumentarse o variar por causa de enfermedad debidamente comprobada, en conformidad con la legislación vigente.

Para hacer uso del descanso por maternidad, la trabajadora deberá presentar a la empresa la licencia médica que ordena el D.S. N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud

En los casos que, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, debidamente comprobado como lo establece el código del trabajo, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

Artículo 36°: Permiso posnatal parental. La madre tendrá derecho a un permiso posnatal parental de 12 semanas a continuación del período posnatal, durante el cual recibirá un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso posnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso posnatal parental se extenderá a 18 semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiese correspondido.

Para obtener este beneficio, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada a lo menos con 30 días de anticipación al término del período posnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que por la naturaleza de sus labores y las condiciones en las que se desempeña, solo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los 3 días de recibida la comunicación por ella, mediante carta certificada con copia a la Inspección del Trabajo. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de 3 días hábiles contados desde que tome conocimiento de la



comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las laborales y las condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso posnatal parental, a partir de la séptima semana de este, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio.

Artículo 37°: Otros beneficios vinculados a la maternidad. De conformidad con la legislación vigente, tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen 20 o más trabajadores. Lo anterior, con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras ellas estén en el trabajo. En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna definida por la Empresa, ésta no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto.

Artículo 38°: Durante el período de embarazo y hasta 1 año después de expirado el descanso por maternidad, excluido el permiso posnatal parental, la trabajadora gozará de fuero laboral. En caso de que el padre haga uso del permiso posnatal parental, también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los 10 días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de 3 meses.

Artículo 39°: Por nacimiento de un hijo. El padre trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cinco¹ 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 continuos o distribuidos dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre al que se le conceda la adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorga el cuidado personal o acoga la adopción del menor, siendo este derecho irrenunciable.

Artículo 40°: Por alimentación de hijos (as) menores de dos años. 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 su jornada.

En caso de 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.

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

Artículo 41°: Por enfermedad grave de hijo menor de un año. Toda trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece la ley cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de

¹ Cuatro días adicionados por ley N° 20.047, más un día señalado en el artículo 66 del Código del Trabajo.



su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio antes indicado.

Con todo, gozará de este permiso y subsidio el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Tendrá también derechos a este permiso y subsidio, la trabajadora o 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 del menor como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Artículo 42°: Por accidente o enfermedad grave de hijo menor de 18 años. Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo, por el número de horas equivalente a 10 horas ordinarias de trabajo, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a cargo la atención el niño o niña. Código del Trabajo (Art. 199 bis).

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 términos que el padre o la madre.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias, o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos, se aplicará lo dispuesto en el artículo 32 del código del trabajo.

De no ser posible aplicar los mecanismos señalados en el inciso anterior, se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.

Estos derechos serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad inscrito en el registro nacional de la discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante. Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de persona mayor de 18 años con discapacidad mental, por causas psíquicas o intelectual, multidéficit, o bien, por dependencia severa.

Cuando él o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho



establecido en el artículo 199 bis del Código del Trabajo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.

Artículo 43°: Solo con causa legal se podrá pedir el desafuero de la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Este período de un año se hace extensivo a aquellas trabajadoras y trabajadores (viudos o solteros) que hubieren adoptado un menor en conformidad a la ley N° 19.620 que dicta normas sobre adopción de menores.

Artículo 44°: Por fallecimiento. De acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo (Art. 66), en el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador o trabajadora tiene derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador o trabajadora.

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 o trabajadora al que se refiere el inciso primero de este artículo (38) 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 solo 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.

El o los decesos se acreditarán con los certificados correspondientes.

Artículo 45°: Por matrimonio o Acuerdo de unión civil (AUC). Todo trabajador o trabajadora que decida contraer matrimonio o acuerdo de unión civil, 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 o trabajadora, en el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.

El trabajador o trabajadora 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 o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 46°: Por controles preventivos de salud. Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, 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 Papanicolaou, 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 párrafo 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 47°: Permiso para voluntarios del Cuerpo de Bomberos. *(Artículo 66 ter del Código del Trabajo)* Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la Ley N° 18.883, 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), del Código del Trabajo, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.

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

Artículo 48°: Cuidado parental de los hijos. En conformidad al Artículo 27 del Código del Trabajo, 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.

Esto será especialmente aplicable y deberá realizarse en lo referido a sistemas de turnos para aquellos trabajadores contratados por jornadas excepcionales y autorizadas.

Artículo 49°: (artículo 66 quinquies., del Código del Trabajo, agregado por **Ley 21545**) .- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, 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."

Artículo 50°: Aplicación **ley n°21.645**, modifica el código del trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

DEL DERECHO AL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE DESEMPEÑAN LABORES DE CUIDADO NO REMUNERADO

El legislador ha incorporado el epígrafe denominado: "Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado", el que establece la obligación del empleador de ofrecer a la persona trabajadora que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Beneficiarios.

Este ofrecimiento debe realizarse a la persona trabajadora, durante la vigencia de la relación laboral y que, sin recibir remuneración, i) tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o, ii) se encuentre a cargo del cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones que ameritan el ofrecimiento de teletrabajo por parte del empleador deberá acreditarse mediante:



- a) Certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto del niño o niña o resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal del menor; o
- b) Certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social conforme la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N°20.379 (instrumento que permita la caracterización socioeconómica de la población nacional, según lo establezca un reglamento expedido a través del Ministerio de Planificación, suscrito, además, por el Ministro de Hacienda) y Familia o el instrumento que reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora.

DERECHO PREFERENTE PARA HACER USO DEL FERIADO LEGAL DURANTE LAS VACACIONES DEFINIDAS POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN CONFORME AL CALENDARIO ESCOLAR

Conforme al nuevo inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, agregado mediante la Ley N°21.645, se establece un derecho preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el Ministerio de Educación conforme al calendario escolar.

Ahora bien, dado que el legislador establece este derecho preferente para hacer uso del feriado respecto de una época determinada, esto es, el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, es dable tener presente que, de acuerdo al artículo 8 del Decreto Supremo N°289 de 2010 que fija normas generales sobre calendario escolar, corresponde a las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación aprobar la elaboración de un calendario regional, sobre la base de las normas generales contenidas en dicho decreto; considerando las particularidades de la región respectiva.

Beneficiarios

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- a) Un niño o niña menor de catorce años; o
- b) Un adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada.

DERECHO A LA MODIFICACIÓN TRANSITORIA DE LOS TURNOS O LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DIARIA Y SEMANAL

Por su parte, el nuevo artículo 76 bis, agregado en virtud del numeral 2 de la ley, consagra el derecho a la modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Beneficiarios

Las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de:

- a) un niño o niña menor de catorce años o
- b) adolescente menor de 18 años con discapacidad o dependencia severa o moderada

ACUERDO CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Según lo establecido en el numeral 7 de la nueva normativa legal, que agrega un inciso final al artículo 376 del Código del Trabajo, las organizaciones sindicales podrán acordar con su empleador que, durante el período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, las personas trabajadoras que, durante la vigencia de la relación laboral, tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, puedan solicitar la reducción transitoria de su jornada laboral durante todo o parte de dicho período, volviendo a las condiciones originalmente pactadas una vez finalizado.

Al tenor de lo expuesto, el contenido del acuerdo al que pueden arribar los empleadores con las organizaciones sindicales es la reducción transitoria de la jornada laboral de los trabajadores afiliados a ellas, que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas por la ley, durante todo



o parte del período de vacaciones definido por el Ministerio de Educación, de acuerdo con el calendario escolar respectivo.

Beneficiarios

Este acuerdo favorece a las:

- a) Personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años;
- b) Personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida.

TÍTULO X: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 51°: Los reclamos, petición (es e informaciones individuales serán formulados por el interesado, por escrito, y se tramitarán directamente ante su jefe directo, quien dará respuesta en un plazo no mayor a cinco días.

Cuando se formulen peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal, si lo hubiere, o de un director del sindicato de la empresa a que los trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde hace un año en la empresa, a lo menos.

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

TÍTULO XI: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 52°: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que deba percibir el trabajador o trabajadora del empleador por causa del contrato de trabajo.

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

Artículo 53°: Constituyen remuneración (Art. 42 del Código del Trabajo), entre otras, las siguientes:

- a) Sueldo o sueldo base, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador o trabajadora por la prestación de sus servicios;
- b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo;



- c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador o trabajadora;
- d) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o solo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- e) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador o trabajadora.

Artículo 54°: Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 55°: La remuneración se fijará por unidades de tiempo mensual, y el pago se efectuará en el lugar en que el trabajador o trabajadora preste sus servicios, durante la jornada laboral. A solicitud escrita del trabajador o trabajadora, podrá pagarse mediante depósito en su cuenta corriente bancaria o cuenta vista.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. Las remuneraciones se cancelarán dentro de los (últimos o primeros) cinco días de cada mes, y si este fuere sábado, domingo o festivo, el día hábil laborable inmediatamente anterior.

El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicada a los trabajadores menores de 18 años hasta que cumplan dicha edad, caso en que se estará a la remuneración mínima fijada por ley para este tipo de trabajadores.

Artículo 56°: Las partes podrán convenir las gratificaciones, sea individual o colectivamente. Solo a falta de estipulación regirán las normas de los artículos 46 al 49 del Código del Trabajo.

Artículo 57°: El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador o trabajadora, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador o trabajadora haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador o trabajadora.

Asimismo, se deducirán las multas contempladas en este Reglamento Interno y demás que determinen las leyes.



Artículo 58°: Junto con el pago de las remuneraciones, la empresa entregará al trabajador o trabajadora un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se le han hecho. Asimismo, las liquidaciones de remuneraciones deberán contener en un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que recibe el trabajador o trabajadora, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.

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

TÍTULO XII: DERECHO A LA IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES

Artículo 59°: La empresa cumplirá con el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en el contrato originalmente suscrito entre las partes, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

DEL PROCEDIMIENTO DE PETICIONES Y RECLAMOS POR IGUALDAD DE REMUNERACIONES.

Artículo 60°: Las trabajadoras que consideren infringido su derecho señalado en el artículo precedente, podrán presentar el correspondiente reclamo conforme al siguiente procedimiento:

Aquella trabajadora o las personas legalmente habilitadas que consideren que se ha cometido una infracción al derecho a la igualdad de las remuneraciones, podrá reclamar por escrito mediante carta dirigida a la Gerencia o la que haga sus veces, señalando los nombres, apellidos y R.U.T. del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa y función que realiza en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica, como también la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.

La Gerencia designará a un trabajador o trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas gerencias, subgerencias y jefaturas de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo. Una vez recopilados los antecedentes, procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia y a la o los denunciantes.

La Gerencia estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.

Si a juicio de la o los reclamantes esta respuesta no es satisfactoria, podrán recurrir a la justicia laboral, en la forma y condiciones que señala el Código del Trabajo.

Artículo 61°: DESCRIPCIONES DE CARGOS.

EMSIPOR LTDA. tendrá para sus distintos cargos y funciones descriptores de cargos, funciones, estructura y responsabilidad que a continuación se señalan. De estas se hará entrega de una copia a los o las trabajadores o trabajadoras conjuntamente con su contrato de trabajo, un ejemplar de este reglamento interno y el descriptor de cargo para su respectivo puesto de trabajo; así como a las demás entidades a que se refiere el artículo 156, inciso 1° del Código del Trabajo.

TÍTULO XIII: DERECHO A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS TRABAJADORES O TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 62°: Con el fin de asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, se establecen medidas contra la discriminación, que consisten en realizar ajustes necesarios en las normas pertinentes a las diversas faenas que se desarrollan en la empresa y en la prevención de conductas de acoso.

La igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad consiste en 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.

Se entiende por ajustes necesarios a las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores o trabajadoras de la empresa.

Por su parte, conducta de acoso es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

Para el caso que se integren personas con discapacidades, se propenderá a lo siguiente:

- a) Incorporar como valores y cultura de la empresa, la integración e inclusión.
- b) Fomentar el principio de no-discriminación por razones externas a las competencias requeridas para desempeñar un cargo y la seguridad y salud del propio trabajador o trabajadora y de su ambiente laboral.



- c) Reclutar y seleccionar según la capacidad del postulante y los requerimientos de cada cargo.
- d) Considerar permanentemente en las estrategias de comunicación interna de la empresa, los conceptos de igualdad de oportunidades e inclusión social.
- e) Realizar actividades relacionadas con integración, formación, capacitación y desarrollo a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad, con el fin de orientarlos y prepararlos en las funciones básicas que deberá desempeñar en el puesto de trabajo para el cual fue seleccionado.
- f) Adoptar las medidas necesarias para lograr entornos accesibles y de fácil movilidad.
- g) Mantener condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo para posibilitar la correcta prestación de servicios.

Artículo 63°: La empresa cuidará de dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el Capítulo II del Título III del Libro Primero del Código del Trabajo en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, ajustando las medidas correspondientes de acuerdo a las exigencias y requisitos que dicho capítulo impone.

DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud o de las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio.

Al menos uno de los trabajadores que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de las empresas, deberá contar con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se entenderá que tienen estos conocimientos los trabajadores que cuenten con una certificación al respecto, otorgada por el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales.

Las empresas señaladas en el inciso anterior deberán promover en su interior políticas en materias de inclusión, las que serán informadas anualmente a la Dirección del Trabajo. También deberán elaborar y ejecutar anualmente programas de capacitación de su personal, con el objeto de otorgarles herramientas para una efectiva inclusión laboral dentro de la empresa.

Las actividades realizadas durante la jornada de trabajo o fuera de ella deberán considerar las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad

Las empresas que, por razones fundadas, no puedan cumplir total o parcialmente la obligación de inclusión laboral de las personas con discapacidad, deberán dar cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:



- a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.
- b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885.

Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.

TÍTULO XIV: DE LAS MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Artículo 64°: Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Son contrarios a los principios de las leyes laborales entre otras conductas, el acoso sexual, el acoso laboral y los actos de discriminación.

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.

Se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías anteriores no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Para interponer las acciones que corresponda, por discriminación arbitraria, existen las siguientes alternativas:

- Los directamente afectados, a su elección ante el juez de letras de su domicilio o ante el del domicilio del responsable de dicha acción u omisión.
- Cualquier persona lesionada en su derecho, por su representante legal o por quien tenga de hecho el cuidado personal o la educación del afectado, circunstancia esta última que deberá señalarse en la presentación.
- Cualquier persona a favor de quien ha sido objeto de discriminación arbitraria, cuando este último se encuentre imposibilitado de ejercerla y carezca de representantes legales o



personas que lo tengan bajo su cuidado o educación, o cuando, aun teniéndolos, éstos se encuentren también impedidos de deducirla.

- De la misma forma podrá comenzarse la tramitación del asunto en la manera que se dispone en el artículo siguiente.

La acción deberá ser deducida dentro de noventa días corridos contados desde la ocurrencia de la acción u omisión discriminatoria, o desde el momento en que el afectado adquirió conocimiento cierto de ella. En ningún caso podrá ser deducida luego de un año de acontecida dicha acción u omisión.

n

La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

Artículo 65°: De la misma forma cualquier persona podrá poner en conocimiento de Recursos Humanos de la empresa cuando considere que está siendo objeto de actos de discriminación en su contra que perjudiquen, anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para ello se seguirán los siguientes pasos:

- a) La empresa abrirá un correo electrónico especial, a cargo de Recursos Humanos y de carácter confidencial, para que cualquier trabajador que entienda se encuentra en la situación de eventual discriminación señalada pueda plantear de esta forma su caso para que sea revisado.
- b) En dicha presentación el trabajador deberá individualizarse, señalar los hechos por que él considera se le está discriminando, sus fundamentos y razonamientos pertinentes. No se admitirán a conocimiento casos o situaciones anónimas. La empresa guardará el tratamiento confidencial del requerimiento y su trato.
- c) La empresa determinará la persona encargada de revisar la situación, quién deberá reunir los antecedentes y revisar la situación en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- d) Vencido ese plazo el encargado deberá remitir un informe a la Gerencia o Jefatura de Recursos humanos, indicando:
 - Un resumen de los hechos invocados por el trabajador o trabajadora para alegar discriminación.
 - Un análisis de la situación en base a los antecedentes que reúna.
 - Una opinión de si a su juicio existe o no discriminación y en su caso las medidas que sugiere se tomen.
- e) El encargado de Recursos Humanos junto con los Gerentes superiores de la empresa analizará los antecedentes informados, determinará si existió o no discriminación y



ordenará las medidas que estime necesarias para resolver la situación. Para ello tendrán un plazo de 10 días hábiles.

- f) Del resultado de lo anterior, de establecerse la discriminación como de propiciarse medidas concretas su existir medidas concretas que aplicar, las que se comunicarán a su jefatura directa para la implementación y seguimiento.
- g) En caso de no quedar conforme el trabajador podrá usar los medios antes indicados para proseguir con su reclamo.

TÍTULO XV: DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 66°: Los trabajadores o trabajadoras de la empresa, están obligados a cumplir fielmente las estipulaciones del contrato de trabajo y las de este Reglamento. Particularmente deberán acatar las obligaciones siguientes:

- a) Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las obligaciones contraídas, observando en forma especial las horas de entrada y salida diarias.
- b) Llegar puntualmente a su trabajo y registrar diariamente sus horas de entrada y salida. Se considera falta grave que un trabajador o trabajadora timbre indebidamente tarjetas de otras personas.
- c) No iniciar su jornada diaria de trabajo antes de la hora de inicio establecido en su contrato y no permanecer en su lugar de trabajo con posterioridad al término de su jornada.
- d) Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que éstos impartan con la finalidad de mantener un buen servicio y/o intereses del establecimiento.
- e) Ser corteses con sus compañeros de trabajo, con sus subordinados y con las personas que concurran al establecimiento.
- f) Dar aviso de inmediato a su jefe directo de las pérdidas, deterioros y descomposturas que sufran los objetos a su cargo.
- g) Denunciar las irregularidades que adviertan en el establecimiento y los reclamos que se les formulen.
- h) Dar aviso dentro de 24 horas al jefe directo y/o de Personal en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá presentación de licencia médica para iniciar el trámite de Subsidio de Incapacidad Laboral (SIL). El empleador entregará la documentación a la COMPIN, ISAPRE dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la licencia.
- i) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de las maquinarias, vehículos, materiales y materias primas de todo tipo y, en general, de los bienes de la empresa.
- j) Preocuparse de la buena conservación, orden y limpieza del lugar de trabajo, elementos y máquinas que tengan a su cargo.



- k) Cuidar de los materiales que sean entregados para el desempeño de sus funciones, preocupándose preferentemente de su racional utilización a fin de obtener con ellos el máximo de productividad.
- l) Respetar los reglamentos, instrucciones y normas de carácter general que se establezcan en la empresa, particularmente las relativas al uso o ejercicio de determinados derechos o beneficios.
- m) Tomar conocimiento del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y cumplir con sus normas, procedimientos, medidas e instrucciones.
- n) Dar cuenta a su jefe directo de las dificultades que se le presenten en el cumplimiento de sus tareas.
- o) Usar los elementos de protección personal y vestuario que la empresa le proporcione, manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza.
- p) Cumplir con las políticas, normas y procedimientos que regulan las actividades en la empresa.
- q) Tomar conocimiento de la Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación a acciones vinculadas a su atención en salud.
- r) *Realizar oportunamente, y dentro de su vigencia, las respectivas certificaciones según corresponda su punto donde desempeñe sus funciones serian curso de perfeccionamiento de guardia de seguridad quien es la autoridad fiscalizadora del os-10 quien aprueba esta certificación. para el personal que ejerza funciones en entidades de Puerto es obligación realiza la certificación de guardia marítimo Portuario, el cual es la autoridad Marítima quien aprueba esta certificación. Las actividades, capacitaciones, certificaciones, y exámenes de carácter obligatorio encomendadas por la empleadora o su mandante para su oportuna renovación y vigencia. La infracción de esta obligación que inhabilita al trabajador para su desempeño será causal de incumplimiento grave del contrato*

Adicionalmente cada contrato de trabajo y descripciones de cargos por tipo de funciones contendrán obligaciones específicas que de la misma forma estarán obligados a cumplir.

TÍTULO XVI: DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 67°: Se prohíbe a los trabajadores y trabajadoras de la empresa:

- a) Trabajar sobretiempo sin autorización previa y en forma escrita del jefe directo.
- b) Formar aglomeraciones, sintonizar radioemisoras o estaciones televisivas, leer diarios, ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo u otros que perturben el normal desempeño de la jornada laboral.
- c) Ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de servicio sin la correspondiente autorización de su jefe directo.
- d) Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario.
- e) Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos al establecimiento o de asuntos personales, o atender personas que no tengan vinculación con sus funciones.
- f) Desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen análogas funciones a las de esta empresa.
- g) Revelar antecedentes que hayan conocido con motivo de sus relaciones con la empresa cuando se le hubiere pedido reserva sobre ellos.



- h) Desarrollar, durante las horas de trabajo y/o dentro de las oficinas, locales de trabajo y lugares de faenas, actividades sociales, políticas o sindicales.
- i) Fumar en todos los recintos e instalaciones de la empresa, salvo en aquellos lugares definidos para ello, los que se encuentran debidamente señalizados y que fueron definidos por el empleador de acuerdo con los trabajadores.²
- j) Dormir, comer o preparar comida o refrigerios en las oficinas o lugares de trabajo.
- k) Introducir, vender o consumir bebidas alcohólicas, drogas o estupefacientes, en sus dependencias o lugares de trabajo.
- l) Introducir, vender o usar barajas, naipes u otros juegos de azar en las oficinas o lugares de trabajo.
- m) Ingresar al lugar de trabajo o trabajar en estado de intemperancia, bajo los efectos de drogas o estupefacientes, o encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- n) Adulterar el registro o tarjeta de hora de llegada y salida al trabajo, marcar o registrar la llegada o salida de algún otro trabajador o trabajadora.
- o) Utilizar un lenguaje inadecuado y participar en acciones o situaciones obscenas.
- p) Utilizar vehículos a su cargo en objetivos ajenos a sus obligaciones.
- q) No cumplir el reposo médico.
- r) Vender y/o prestar sus elementos de protección personal (Ej.: zapatos de seguridad, antiparras, protectores auditivos, etc.).
- s) Permanecer sin autorización previa y escrita, fuera del horario de trabajo, en las dependencias de la empresa.
- t) Utilizar los sistemas, equipos computacionales, cuentas de correo, aplicaciones y programas de descarga de archivos con fines ajenos a sus funciones y que no sean los otorgados por la empresa.
- u) Distribuir materiales ofensivos, de acoso o inapropiados, desde o por medio de sistemas y/o equipos computacionales de la empresa.
- v) Instalar, desinstalar y/o inhabilitar software, aplicaciones y configuraciones de seguridad, sin la autorización escrita del Jefe de la unidad responsable en la empresa.
- w) Difundir las cuentas de usuario y contraseñas de acceso (password) a los sistemas computacionales y/o equipos de comunicación, que le sean entregados para cumplir sus funciones.

Adicionalmente cada contrato de trabajo y descripciones de cargos por tipo de funciones contendrán prohibiciones específicas que de la misma forma estarán obligados a respetar.

TÍTULO XVII: DEFINICIÓN, INVESTIGACIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL

Artículo 68°: Definición. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el **acoso sexual**,



entendiéndose 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.

Serán consideradas como conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes:

- a. Contacto físico no deseado, tales como: roces en el cuerpo de otro trabajador(a), palmadas en el cuerpo, etc.
- b. Conducta verbal no deseada, tales como: insinuaciones de índole sexual molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que haya quedado en claro que dicha insistencia es molesta, flirteos ofensivos, etc.
- c. Conducta no verbal de naturaleza sexual, tales como: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, exhibición de objetos o materiales escritos de carácter sexual, correos electrónicos o cartas con intenciones sexuales, gestos obscenos, etc.

Artículo 69°: Procedimiento, investigación y sanciones Del acoso sexual. En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar su reclamo por escrito y debidamente firmado al Gerente de Recursos Humanos, quién lo pondrá en conocimiento del Gerente de Operaciones y el Gerente General para la investigación preliminar y posterior remisión a la respectiva Inspección del Trabajo. La empresa velará en todo momento para que la denuncia como las identidades de los involucrados tenga el mayor tratamiento de reserva posible, sin perjuicio de la recolección de antecedentes y de testimonios a que la investigación pudiere obligar.

La denuncia deberá contener:

- a) La individualización del Trabajador afectado y del presunto acosador.
- b) La indicación de la relación de subordinación o dependencia del denunciante con el denunciado, o bien, de la relación de trabajo entre ambos; la descripción de las conductas de acoso ejercidas por el denunciado respecto del denunciante; espacio físico en que ocurre el acoso; posibles testigos o antecedentes documentales si existieren y descripción de las actitudes adoptadas por el denunciante y de la forma o formas en que se ha manifestado su desacuerdo o molestia con la actitud del presunto acosador.
- c) Relación de las posibles consecuencias laborales o de otra índole que se habrían originado en la conducta denunciada.

Recibida la denuncia, la empresa a través de la Gerencia General o de quien designe la Gerencia General, adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

En caso de que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

Artículo 70°: La empresa dispondrá una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, para que ellos realicen la investigación.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días corridos.

Si se optare por la investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

Las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección o las observaciones de ésta a aquella practicada de forma interna serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 71°: En conformidad al mérito del informe, la empresa deberá, dentro de los quince días contados desde la recepción de este, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, que pueden ir desde la amonestación verbal o por escrito hasta la terminación del contrato de trabajo por la causa prevista en la letra b) del N° 1, del Art. 160 del Código del Trabajo, dependiendo de la gravedad y reiteración de los hechos acreditados durante la investigación.

TÍTULO XVIII: DEFINICIÓN, MEDIDAS DE RESGUARDO Y SANCIONES DEL ACOSO LABORAL

Artículo 72: Definición. Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, **el acoso laboral**, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Antes de realizar gestiones en instituciones u organismos externos a la empresa el trabajador que se considere afectado podrá optar por comunicar y pedir resolver el asunto por vías internas de la empresa, la que se sujetará a los siguientes pasos.

- a) La empresa recibirá, ya sea en un correo electrónico especial de denuncias o bien de manera formal por escrito por el trabajador, denuncia de acoso laboral que deberá ser remitido a Recursos Humanos, para que cualquier trabajador que entienda se encuentra en situación de acoso laboral pueda plantear la denuncia.
- b) En dicha presentación el trabajador deberá individualizarse, señalar los hechos por que él considera se está siendo objeto de acosos laboral, sus fundamentos y peticiones pertinentes. No se admitirán a conocimiento casos o situaciones anónimas. La empresa guardará el tratamiento confidencial del requerimiento y su trato.
- c) La empresa determinará la persona encargada de revisar la situación, quién deberá reunir los antecedentes y revisar la situación en un plazo máximo de 5 días hábiles. Vencido ese plazo el encargado deberá remitir un informe a la Gerencia o Jefatura de Recursos humanos, indicando un resumen de los hechos, un análisis de la situación, una opinión de si a su juicio existe o no acoso laboral y en su caso las medidas que sugiere se tomen.



- d) El encargado de Recursos Humanos junto con los Gerentes superiores de la empresa analizará los antecedentes informados, determinará si existió o no acoso laboral y tomará las medidas necesarias para corregirlo.
- e) Mientras dura la investigación la empresa adoptará las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.
- f) Del resultado de lo anterior, de establecerse la discriminación como de propiciarse medidas concretas su existir medidas concretas que aplicar, las que se comunicarán a su jefatura directa para la implementación y seguimiento.
- g) En caso de no quedar conforme el trabajador podrá usar los medios antes indicados para proseguir con su reclamo.

Artículo 73°: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando la causal contenida en el Artículo 160 del Código del Trabajo N°1, letra f, sobre conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, esto es, conductas de acoso laboral. Ello sin perjuicio de las facultades que le concede el Artículo 1714 del Código del Trabajo de poner término al contrato de trabajo en las maneras que allí se señalan.

Artículo 74°: Si el trabajador o trabajadora hubiese invocado la causal de la letra b) Conductas de acoso sexual o f) Conductas de acoso laboral, del número 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

Artículo 75°: Aplicación ley n°21.643, modifica el código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo

MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. En el artículo 2°:

a) Reemplazase el inciso segundo por el siguiente:

"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. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose 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.



- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal 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.
 - c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.
- b) Sustituyese en el inciso cuarto la frase "u origen social," por la siguiente: ", origen social o cualquier otro motivo,".**

2. En el numeral 12 del artículo 154:

a) Sustituyese el párrafo primero por el siguiente:

"12. El protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán."

b) Incorporase en el párrafo segundo a continuación de la expresión "acoso sexual," la siguiente: "laboral o violencia en el trabajo,".

3. Agregase el siguiente artículo 154 bis, nuevo, pasando el actual a ser 154 ter:

"Artículo 154 bis.- El empleador que no se encuentre obligado a confeccionar el Reglamento Interno al que se refiere el presente Capítulo deberá poner en conocimiento de las trabajadoras y de los trabajadores el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y el procedimiento de investigación y sanción al que se someterán dichas conductas, al momento de la suscripción del contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán. Lo anterior deberá constar por escrito y se incorporará en el Reglamento a que se refiere el artículo 67 de la ley N° 16.744. Para efectos de la elaboración del procedimiento de investigación y sanción, el empleador podrá contar con la asistencia técnica del organismo administrador de la ley referida al que se encuentre afiliado."

4. Reemplazase el epígrafe del Título IV del Libro II "De la investigación y sanción del acoso sexual" por "DE LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO".

5. Agregase a continuación del Título IV del Libro II, el siguiente epígrafe:

"Párrafo 1°

De la prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

6. Reemplazase el artículo 211-A por el siguiente:

"Artículo 211-A.- Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a que el empleador adopte e implemente las medidas destinadas a prevenir, investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, laboral y la violencia en el lugar de trabajo.



Los empleadores deberán elaborar y poner a disposición de las trabajadoras y de los trabajadores un protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, a través de los organismos administradores de la ley N° 16.744.

El protocolo al que hace referencia el inciso anterior incorporará, a lo menos, lo siguiente:

- a) La identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos psicosociales asociados con el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, con perspectiva de género.
- b) Las medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles, para controlar la eficacia de dichas medidas y velar por su mejoramiento y corrección continua.
- c) Las medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que deban adoptarse, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores y las trabajadoras y los de la propia empresa.
- d) Las medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, conforme a la naturaleza de los servicios prestados y al funcionamiento del establecimiento o empresa.
- e) Las medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral, y las medidas frente a denuncias inconsistentes en estas materias. Asimismo, deberá contener mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

Con todo, las empleadoras y los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, así como las instancias estatales para denunciar cualquier incumplimiento a la normativa laboral y para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social.

La Superintendencia de Seguridad Social, mediante una norma de carácter general, entregará las directrices que deberán contemplarse por parte de las entidades administradoras de la ley N° 16.744 en el ejercicio de la asistencia técnica a los empleadores en todas las materias contempladas en este artículo."

7. Agregase en el Título IV del Libro II, a continuación del artículo 211-A el siguiente epígrafe:

"Párrafo 2°

De la investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo".

8. Reemplazase el artículo 211-B por el siguiente:

. "Artículo 211-B.- Los procedimientos de investigación regulados en este párrafo deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

Un Reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, establecerá las directrices a las que deberán ajustarse las investigaciones."

9. Agregase a continuación del artículo 211-B el siguiente artículo 211-B bis:

"Artículo 211-B bis. - En caso de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, la persona afectada deberá hacer llegar su denuncia por escrito o de manera verbal a la empresa, establecimiento o servicio, o a la respectiva Inspección del Trabajo. Si la denuncia es realizada verbalmente, la persona que la reciba deberá levantar un acta, la que será firmada por la persona denunciante. Una copia de ella deberá entregarse a la persona denunciante.

Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar de manera inmediata las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas de las condiciones de 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.

Si la denuncia es realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta solicitará al empleador la adopción de una o más medidas de resguardo de las señaladas en el inciso anterior, en el plazo máximo de dos días hábiles, las que se deberán adoptar de manera inmediata, una vez que se notifiquen de conformidad con el artículo 508."

10. Reemplazase el artículo 211-C, por el siguiente:

"Artículo 211-C.- Si la denuncia es presentada en la empresa, establecimiento o servicio, el empleador dispondrá la realización de una investigación interna de los hechos o, en el plazo de tres días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva.

En cualquier caso, la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

Si se opta por una investigación interna, ésta deberá constar por escrito, ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Una vez finalizada será remitida junto a las conclusiones a la Inspección del Trabajo respectiva, la cual tendrá un plazo de treinta días para pronunciarse sobre ésta. En caso de cumplirse el plazo referido y de no existir tal pronunciamiento, se considerarán válidas las conclusiones del informe, especialmente para efectos de adoptar medidas respecto de las personas afectadas.

En el caso de las conductas establecidas en la letra c) del inciso segundo del artículo 2, las conclusiones contendrán las medidas correctivas que adoptará el empleador en relación con la causa que generó la denuncia.

Las investigaciones a las que hace referencia el presente artículo deberán ajustarse siempre a las directrices establecidas en el Reglamento al que alude el artículo 211-B. Cuando éstas se realicen por el empleador deberá designar preferentemente a un trabajador o trabajadora que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales."

11. Agregase en el artículo 211-D el siguiente inciso final, nuevo:

"Con todo, si la Inspección del Trabajo competente en el ejercicio de sus facultades toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 486, con excepción de lo consagrado en el inciso sexto respecto a las conductas establecidas en la letra a) del artículo 2."

12. Reemplazase el artículo 211-E por el siguiente:

"Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe de investigación en los casos de acoso sexual y laboral, el empleador deberá disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días contados desde su recepción.

Las medidas o sanciones adoptadas serán informadas dentro del plazo anteriormente referido, tanto a la persona denunciante como a la denunciada.



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. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del N° 1 deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, lo que consignará en las conclusiones del informe.

El trabajador despedido o la trabajadora despedida 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 Inspección del Trabajo que motivaron el despido.

Adicionalmente, el empleador estará obligado a entregar información a la persona denunciante respecto de los canales de denuncias de hechos que puedan constituir eventuales delitos en el contexto del acoso sexual, laboral o la violencia en el trabajo.

TÍTULO XIX: SANCIONES Y MULTAS

Artículo 76°: Las infracciones de los trabajadores a las disposiciones de este Reglamento, se sancionarán con lo siguiente:

- a) Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida del trabajador y a la Inspección del Trabajo.
- b) Multa de hasta el 25 % de su remuneración diaria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 16.744, debiendo la Empresa fijar su monto dentro del límite señalado y, sin perjuicio de cursar la misma amonestación contemplada en la letra a);
- c) Terminación del Contrato de Trabajo sin derecho a indemnización de desahucio, atendida la gravedad de la falta o la continua reiteración de la misma.

TÍTULO XX: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 77°: De acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, *“es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de éste las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo** para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un **Reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas**, en el cual se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.



Asimismo, corresponderá al mandante velar por la constitución y funcionamiento de un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad** y un **Departamento de Prevención de Riesgos** para tales faenas, según las disposiciones legales vigentes.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a estos requisitos o se limitan solo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

TÍTULO XXI: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 78°: Las normas de prevención contenidas en este Reglamento Interno deberán ser acatadas obligatoriamente por el personal de empresas contratistas. Para ello, los contratos que suscriba la empresa Emsipor Ltda., con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa Emsipor Ltda., el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

De acuerdo al Artículo 183-R del Código del Trabajo *“el contrato de trabajo de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquél a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido”*.

El contrato de trabajo de servicios transitorios deberá celebrarse por escrito y contendrá, a lo menos, las menciones exigidas por el artículo 10 del Código del Trabajo.

“La escrituración del contrato de trabajo de servicios transitorios deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración del mismo sea inferior a cinco días, la escrituración deberá hacerse dentro de dos días de iniciada la prestación de servicios.

Una copia del contrato de trabajo deberá ser enviada a la usuaria a la que el trabajador prestará servicios”.

Artículo 79°: La Ley N° 20.123, en su artículo 4°, establece que *“la Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.*

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores”.



TÍTULO XXII: DE LOS COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN

Artículo 80°: La Ley N° 19518, en su artículo 13°, señala que las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación.

LIBRO II: NORMAS E INSTRUCCIONES DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

TÍTULO XXIII: NORMAS DE PREVENCIÓN HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PRESENTACIÓN

Artículo 81°: Las normas contenidas en este título y siguientes tienen por objeto establecer las disposiciones generales de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que regirán en la empresa Emsipor Ltda., las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en los diversos contextos y más amplias circunstancias que implica el deber de protección a que la ley y el Art. 184 y siguientes del Código de Trabajo obligan.

Así, se entienden formar parte de éste reglamento los Artículos 67 de la Ley 16.744.- y el artículo 184 del Código del Trabajo.

Ley N° 16.744, artículo N° 67:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan."

Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilizan los elementos de protección personal que se les hayan proporcionado o que no cumplan con las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Art. 157 del Código del Trabajo.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social.

Código del Trabajo Art. 184. Incisos primero y segundo.

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

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica



LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo. Lograr este objetivo tan importante para quienes trabajan en la empresa debe ser una preocupación de cada uno, cualquiera sea el cargo que ocupe. Para ello la empresa llama a todos sus trabajadores a colaborar en su cumplimiento, poniendo en práctica sus disposiciones, participando en los organismos que establece y sugiriendo ideas que contribuyan a alcanzar la indicada finalidad y a enriquecer sus disposiciones, generando de esta manera una cultura de prevención y una motivación al autocuidado.

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 82°: Definiciones. Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

ACCIDENTE DE TRABAJO: Es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que produzca incapacidad o muerte (Artículo 5° inciso primero Ley 16.744).

ACCIDENTE DE TRAYECTO: Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, así como también, aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro". (Artículo 5° inciso segundo Ley 16.744).

ACCIÓN SUBESTÁNDAR: El acto ejecutado u omisión, por parte del Trabajador, que induce que se produzca un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional.

AMENAZA: conforme a la ley 21.364, todo fenómeno de origen natural, biológico o antrópico, que puede ocasionar pérdidas, daños o trastornos a las personas, infraestructura, servicios, modos de vida o medio ambiente. Se aplica esta definición en tanto resulte dirigida a los lugares, recintos, dependencias y destinos de labores de sus trabajadores de la empresa.

COMITÉ PARITARIO: El grupo de tres representantes patronales y de tres laborales destinado a preocuparse de los problemas de seguridad e higiene industrial, en conformidad con el Decreto N°54 del Ministerio del trabajo, modificado por el Decreto N°186 del mismo Ministerio, de fechas 11 de marzo y 30 de agosto de 1979, respectivamente, y cuya actuación está reglamentada en este documento.

CONDICIÓN SUBESTÁNDAR: La naturaleza, calidad o estado de una cosa (ambiente, equipo, maquinaria, sustancia) que la hace potencialmente peligrosa.

CONTAMINACIÓN: Es la presencia en el ambiente de sustancias, elementos, energía o combinación de ellos, en concentraciones y permanencia superiores o inferiores, según corresponda, a la establecida en la legislación vigente.

DAÑO AMBIENTAL: Es toda pérdida, disminución, detrimento o menoscabo significativo inferido al medio ambiente o a uno o más de sus componentes.



DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS: Es aquella dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

EMERGENCIA: Conforme a la ley 21.364 se entenderá por emergencia todo evento, o la inminencia de éste, que altere el funcionamiento de una comunidad debido a la manifestación de una amenaza de origen natural, biológico o antrópico, que interacciona con las condiciones de exposición, vulnerabilidad y capacidad de afrontamiento, ocasionando una o más de las siguientes afectaciones: pérdidas, impactos humanos, materiales, económicos o ambientales. Se entenderá que esta disposición corresponde y se aplica por la empresa en los lugares, recintos, dependencias y destinos de labores de sus trabajadores.

ENFERMEDADES PROFESIONALES: Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte. (Artículo 7°, Ley 16.744).

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL: Es el elemento o conjunto de elementos que protege el cuerpo del trabajador y que evita o aminora las consecuencias de una lesión o daño en movilidad, desplazamientos, ejecución de funciones o al actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil.

GESTIÓN DEL RIESGO: El proceso continuo de profesional, técnico y científico en la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de políticas, planes, programas, regulaciones, instrumentos, estándares, medidas y acciones destinadas al conocimiento y la reducción del riesgo y los accidentes y enfermedades profesionales de desastres en los lugares, recintos, dependencias y destinos de labores de sus trabajadores, y que busca además evitar la generación de nuevos riesgos, reducir los existentes y gestionar el riesgo residual, destinado a evitar daños, perjuicios, accidentes y enfermedades profesionales a los trabajadores de la empresa.

INCIDENTE: Es un acontecimiento no deseado que resulta, o puede resultar, en deterioro de la eficiencia y eficiencia de la gestión de la empresa, amagando el logro de sus objetivos.

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTE: Proceso participativo cuyo objetivo es determinar las causas reales de los accidentes y/o enfermedades profesionales, y determinar las acciones de control para evitar la repetición de estos.

MEDIO AMBIENTE: Es el sistema global, constituido por elementos naturales y artificiales de naturaleza física, química o biológica, socioculturales y sus interacciones, en permanente modificación por la acción humana o natural y que rige y condiciona la existencia y desarrollo de la vida en sus múltiples manifestaciones.

NORMAS DE SEGURIDAD: Conjunto de reglas obligatorias emanadas de este Reglamento, del Comité Paritario y/o del Organismo Administrador del Seguro.



ORGANISMO ADMINISTRADOR DEL SEGURO: El ISL administrará el seguro en beneficio de los trabajadores dependientes cuya entidad empleadora no estén adheridas a una Mutualidad, así como de los trabajadores. La empresa EMSIPOR Ltda. se encuentra adherida a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA PREVENCIÓN: Se entienden como principios orientadores de la prevención de peligros, riesgos, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en la gestión y medidas de la empresa los siguientes:

- Principio de Prevención para atender y reducir los factores de riesgo.
- Principio de Apoyo Mutuo, que debe guiar el actuar colaborativo de todos los componentes de la empresa.
- Principio de Coordinación, que lleve a la coordinación de acciones y medios de prevención.
- Principio de información y participación, destinado a promover el conocimiento y participación de los trabajadores en las acciones de protección destinadas a ellos.
- Principio de Oportunidad, que obliga a que cada sección de la empresa y sus trabajadores deba actuar dentro de sus competencias y lugares próximos a sus funciones en la prevención de situaciones de riesgo y accidentabilidad con el objeto de prevenirlos y evitarlos o subsanar de la manera más pronta sus resultados en caso de ocurrencia de un evento dañoso.

PROTECCIÓN AL MEDIO AMBIENTE: Es el conjunto de políticas, planes, programas, normas y acciones destinadas a mejorar el medio ambiente y a prevenir y controlar su deterioro.

RIESGO PROFESIONAL: Los riesgos a que está expuesto el trabajador y que puedan provocarle un accidente o una enfermedad profesional.

RIESGO INMINENTE: toda situación que implique una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate y en general todo hecho que dé origen a dicha contingencia

SUJETOS PROTEGUIDOS: Los trabajadores por cuenta propia y bajo contrato de trabajo de manera directa con la empresa, así como estudiantes en práctica o pasantes que se encuentren desempeñando actividades en la empresa. Quedarán igualmente bajo la protección de la empresa los trabajadores de empresas subcontratadas o prestadoras de servicios, toda vez que es deber de Emsipor Ltda. velar que estas empresas ajusten sus estándares de protección y seguridad a los de ella en tanto empresa mandante.

Artículo 83°: Notificación del accidente del trabajo. Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador o trabajadora que lo haya presenciado. De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.

Todo accidente debe ser denunciado de inmediato.

- a) El jefe directo será el responsable de firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)
- b) La ocurrencia del accidente de trayecto directo deberá ser acreditada por el afectado, ante el respectivo Organismo Administrador, mediante parte de Carabineros o certificado del centro asistencial en donde fue atendido, u otros medios igualmente fehacientes.

Artículo 84°: Investigación de los accidentes.

- a) Será obligación del jefe directo comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos y al Comité Paritario de todo accidente y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurran en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado un accidente acaecido a algún trabajador o trabajadora, aun en el caso de que éste no lo estime de importancia o no hubiera sufrido lesión.
- c) Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado del personal sobre el accidente, y deberá practicar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron. Estos antecedentes deberán ser enviados al Departamento de Prevención de Riesgos para su estudio y análisis.
- e) En caso de ser necesario la empresa pondrá a disposición de los organismos administradores de la ley 16.744 u otros organismos públicos competentes para investigar, todos los antecedentes que haya recopilado en su propia investigación.

Artículo 85°: Comités Paritarios, organización, elección y funcionamiento.

- a) De acuerdo con la legislación vigente, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, se organizarán los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.
- b) Si la empresa tuviese obras, agencias o sucursales distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- c) Los Comités Paritarios estarán integrados por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores (igual número de suplentes).
- d) La designación o elección de los 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 de febrero de 1969 y sus modificaciones.
- e) Los miembros de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.



**EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS.
LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION**

- f) Cesarán en sus cargos los miembros de los Comités que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa, o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas sin causa justificada.
- g) Los miembros suplentes entrarán a remplazar a los titulares en el caso de ausencia de éstos, por cualquier causa o por vacancia del cargo.
- h) Para todo lo que no está contemplado en el presente Reglamento, el Comité Paritario deberá atenerse a lo dispuesto en el D.S. N° 54 de la Ley N° 16.744.

En caso de que a la empresa le corresponda formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos de faena, deberá realizarlo acorde a lo estipulado en la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios.

Artículo 86°: Funciones de los Comités Paritarios (D.S. N°54, Ley N°16.744)

- a) Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.
- b) Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de la empresa, como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- c) Investigar las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se producen en la empresa.
- d) Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora.
- e) Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirven para la prevención de los riesgos profesionales.
- f) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomienda el Organismo Administrador del Seguro.
- g) Promover la realización de cursos de capacitación profesional para los trabajadores, en organismos públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma empresa, industria o faena bajo el control y dirección de esos organismos.

Artículo 87°: Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales (D.S. N° 40, Ley N° 16.744)

El Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá realizar las siguientes acciones mínimas:

- a) Reconocimiento de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Control de riesgos en el ambiente o medios de trabajo.
- c) Acción educativa de prevención de riesgos y de promoción de capacitación de los trabajadores.
- d) Registros de información y evaluación estadística de resultados.
- e) Asesoramiento técnico a los Comités Paritarios, supervisores y línea de administración técnica.

C. OBLIGACIONES

Artículo 88°: Las obligaciones establecidas para todo el personal de la empresa se agrupan en los siguientes ámbitos de acción:

1.- Accidente del trabajo y enfermedad profesional

- a) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, debe dar cuenta inmediatamente del hecho a su jefe directo o a quien lo remplace dentro de la jornada de trabajo. De igual manera, deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su trabajo.
- b) La denuncia e investigación de un accidente de trabajo le corresponderá hacerla al jefe directo del accidentado, confeccionando la Denuncia Interna de Accidente y remitiéndola al Departamento encargado del personal y Departamento de Prevención de Riesgos. La investigación de los accidentes del trabajo tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente, a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición.
- c) Todo trabajador o trabajadora está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes que ocurren en la empresa. Deberá avisar a su jefe directo cuando tenga conocimiento o haya presenciado algún accidente acaecido a un trabajador o trabajadora, aun en el caso que éste lo estime de poca importancia o no hubiere sufrido lesión. Igualmente estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el jefe directo, Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos y/o el Organismo Administrador lo requieran.
- d) Todo trabajador o trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:
 - La propia declaración del lesionado.
 - Declaración de testigos.
 - Certificado de atención de Posta u Hospital.
- e) Todo trabajador o trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, el trabajador o trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.
- f) El trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que



previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

- g) Todo trabajador o trabajadora que haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad laboral y que haya sido derivado al organismo competente para su tratamiento, estará obligado a cumplir íntegramente con él, a seguir las instrucciones médicas y del sistema sobre su salud y proceso de recuperación, con el objeto de obtener su más pronta recuperación.
- h) En caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.

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

- i) Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores:
El empleador deberá:
 - 1) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
 - 2) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, e informar de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.
 - 3) En caso de que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a:

- 1) Interrumpir sus labores y dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo.
- 2) De ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas antes señaladas, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

Se debe entender como situaciones de “riesgo inminente”, todas aquellas que impliquen la ocurrencia de una contingencia importante e inmediata que amenace la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo, además, de los riesgos inherentes que derivan de la actividad laboral que se trate, todo hecho que dé origen a dicha contingencia.

Para evitar estas situaciones antes descritas en deber del empleador adoptar todas las medidas tendientes a proteger la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, al establecer de manera explícita las obligaciones que debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores.

2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo

Todo lugar de trabajo deberá cumplir con las condiciones sanitarias y ambientales básicas establecidas en el D.S. N° 594 – 1999 y sus actualizaciones, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales, tales como las “modificaciones efectuadas ante la necesidad de establecer medidas de prevención y protección de la salud para los trabajadores que laboran expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud con vivienda a baja altitud y trabajos sobre los 3.000 msnm”, según el Decreto N° 28 cuya vigencia es a partir del 8 de noviembre de 2013. Dispone que las empresas o faenas que tengan trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud deberán realizar prevención de riesgos adoptando las medidas descritas en Guía Técnica. La aptitud laboral de los trabajadores expuestos a este riesgo se determinará mediante exámenes, encuestas de salud, evaluaciones y contraindicaciones. Esta evaluación estará a cargo del organismo administrador. Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz, los trabajadores expuestos deben ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional. Los trabajadores que no cumplan con la definición de expuestos indicadas pero que laboren a más de 3.000 msnm, en forma esporádica o puntual, deben realizarse una evaluación de salud anual. Esta evaluación estará a cargo del empleador.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos, físicos y biológicos.

La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

3.- Elementos de protección personal

El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libre de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo,



debiendo además mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador o trabajadora deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

El trabajador o trabajadora dará cuenta de inmediato a su jefe directo si alguno de sus elementos de protección personal ha cumplido su vida útil, deteriorado, extraviado o sustraído, solicitando su reposición.

Se prohíbe el préstamo o intercambio de estos elementos, por motivos higiénicos.

Portar, en el vehículo en que desempeña sus funciones de conductor, chaleco reflectante o de alta visibilidad, con el fin de hacerse más visible cuando se baje del vehículo en una situación de emergencia. El chaleco reflectante o de alta visibilidad deberá ser accesible desde el interior del vehículo.

4.- Mantenimiento, orden y aseo.

El trabajador o trabajadora deberá preocuparse de revisar los equipos y maquinarias asignadas a su cargo, previniendo cualquier anomalía que pudiera causar un accidente, informando a su jefe directo toda situación de riesgo.

Deberá asimismo preocuparse de que su área de trabajo se mantenga limpia, en orden, despejada de obstáculos, de modo de evitar lesiones a personas que transiten por el lugar y/o incendios por acumulación de materiales combustibles.

5.- Prevención y protección contra incendio

El empleador, en todo lugar de trabajo, deberá implementar las medidas necesarias para la prevención de incendios, con el fin de disminuir la posibilidad de inicio de un fuego, controlando las cargas combustibles y las fuentes de calor e inspeccionando las instalaciones a través de un programa preestablecido.

En áreas donde exista una gran cantidad de productos combustibles o donde se almacenen, trasvasijen o procesen sustancias inflamables o de fácil combustión, deberá prohibirse fumar o encender fuegos, debiendo existir procedimientos específicos de seguridad para la realización de labores de soldadura, corte de metales o similares.

Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio ya sea, por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con los extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

El número total de extintores dependerá de la superficie a proteger de acuerdo con lo señalado en el Art. 46 del D.S. N° 594.

Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia; conocer el plan de emergencia de la empresa y participar en los simulacros.

Deberá conocer la ubicación exacta de los equipos extintores y todo equipamiento de seguridad para actuar frente a una emergencia.

6.- Prevención de riesgos y capacitación

Todo trabajador o trabajadora nueva (o) y antiguo(a) deberá asistir a un Curso de Prevención de Riesgos Básicos, a menos que acredite haberlo seguido y aprobado con anterioridad.

Será igualmente obligatorio asistir a charlas o instrucciones que dicte el prevencionista de riesgo de la empresa ante situaciones específicas. Esto mismo se extenderá, en caso de prestar los trabajadores de la empresa servicios a otra empresa mandante, el asistir a charlas de seguridad por parte de la empresa mandante cuando sean convocados.

Será responsabilidad del o la trabajador o trabajadora estar permanentemente preocupado por su seguridad, evitando acciones inseguras que puedan traer como consecuencia un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Para ello será necesario que se evalúe siempre el trabajo a realizar y las medidas de control de riesgos a aplicar.

Por su parte, la Empresa se preocupará de otorgar los recursos necesarios para implementar las medidas de prevención de riesgos que a juicio del Comité Paritario o del Asesor en Prevención de Riesgos o administración de la empresa según corresponda, y previo análisis de la situación, se determinen como necesarias.

Los distintos niveles de mando o supervisión y, en general, toda persona que tenga trabajadores a su cargo, serán responsables directos que los trabajos se efectúen con la máxima seguridad, como también que estén de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos en obras y en este Reglamento. Todo supervisor debe tomar en cada momento las medidas de seguridad que sean necesarias ante cualquier nueva labor.

Es obligación de todo trabajador acatar los procedimientos y métodos de trabajo y no improvisar o cambiar sistemas recomendados como seguros. Si existieren dudas sobre algún método, deberá consultarse con el jefe directo.

Así mismo, la Empresa se preocupará de evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores, presentes en las tareas de los puestos de trabajo de todas las áreas, lo que se llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica. Los factores que se evaluarán y sobre los cuales se aplicaran medidas preventivas son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.
- Posturas forzadas adoptadas por el trabajador durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea

7.-Exámenes Médicos

Todo trabajador que ingresa a la Empresa deberá ser sometido a un examen médico pre-ocupacional, si se estima conveniente.

En el caso de personas que estén optando a un cargo en el cual sea necesario el uso de protecciones auditivas, además deberán someterse a un examen audio métrico.

La Empresa tendrá especial cuidado en someter a exámenes médicos y radiológicos a aquellos trabajadores expuestos al riesgo neumoconiógenos. Para la periodicidad de estos, la Empresa se estará a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y del Organismo administrador.

La Empresa, de acuerdo a los resultados de los exámenes, se reservará el derecho de contratar, de trasladar de trabajo o desahuciar el contrato, de trabajo, si procede.

Asimismo, dará cumplimiento a lo previsto en el Art. 71 de la Ley N° 16.744.

Para las contrataciones y traslado del personal, la oficina de personal deberá requerir del supervisor que necesite llenar la vacante, información sobre condiciones en que se desarrollará la labor y condiciones físicas necesarias.

De la misma forma todo trabajador contratado por la empresa tendrá la obligación de someterse a exámenes médicos, ante el organismo de salud competente que designe la empresa, cuando se sospeche que puede ser portador de alguna enfermedad o situación sanitaria que ponga en riesgo a su persona o a la de sus compañeros de trabajo, tanto en situación de pandemias declaradas como emergencia nacional por la autoridad como en los casos en que, una vez levantadas aquellas, se presenten síntomas asociados a nuevas enfermedades que por esa vía se vayan conociendo e incorporando a la gestión de riesgo y salud nacional como de la empresa.

8.-Medio Ambiente

Se presume legalmente la responsabilidad del autor del daño ambiental, si existe infracción a la norma de calidad ambiental, a las normas de emisiones, a los planes de prevención o descontaminación, a las regulaciones especiales para los casos de emergencia ambiental o a las normas sobre protección, preservación o conservación ambientales, establecidas en la ley del medio ambiente n° 19.300 o en otras disposiciones legales o reglamentarias.

Producido el daño ambiental, se concede acción para obtener la reparación del medio ambiente dañado, lo que no obsta al ejercicio de la acción indemnizatoria ordinaria por el directamente afectado.

D. PROHIBICIONES

Artículo 89°: Queda prohibido a todo el personal de la empresa:

- a) Reparar, desarmar o desarticular maquinarias de trabajo u otras sin estar expresamente autorizado y calificado para tal efecto. Si detectara fallas en éstas, es obligación del



trabajador o trabajadora informar de inmediato a su jefe directo, con el objeto de que sean enviadas al servicio técnico, evitando así mayor deterioro.

- b) Dormir, preparar o consumir alimentos en la jornada de trabajo, salvo que existan autorizaciones que lo permitan.
- c) Fumar o encender fuego en lugares de trabajo.
- d) Permanecer, bajo cualquier causa, en lugares peligrosos que no sean los que le corresponden para desarrollar su trabajo habitual.
- e) Correr, jugar, reñir o discutir en horas de trabajo y/o dentro del establecimiento.
- f) Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, maquinarias, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas, sin haber sido expresamente autorizado y encargado para ello.
- g) Apropiarse o sustraer propiedad privada, tanto de la empresa como de sus compañeros de trabajo.
- h) Ejecutar trabajos o acciones para las cuales no está autorizado y/o capacitado, o cuando está en estado de salud deficiente.
- i) Sacar, modificar o desactivar mecanismos de seguridad, de ventilación, extracción, calefacción, desagües y equipos computacionales.
- j) No proporcionar información en relación con determinadas acciones y condiciones subestándares en la o las oficinas o faenas o en accidentes que hubieren ocurrido.
- k) Romper, rayar, retirar o destruir propaganda comercial o promocional que la empresa haya colocado en sus dependencias u otras.
- l) Romper, sacar o destruir propagandas o normas de seguridad que la empresa publique para conocimiento o motivación del personal.
- m) Ingerir o dar a otros trabajadores, medicamentos sin prescripción autorizada por un facultativo, en caso de haber sufrido una lesión.
- n) Manejar, activar u operar maquinaria alguna sin haber sido autorizado. Toda autorización o aprobación para manejar, activar u operar alguna maquinaria o equipo, la dará el jefe de especialidad en forma escrita.
- o) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si:
 - Se está en estado de intemperancia.
 - Se está en condiciones físicas defectuosas
 - Se está bajo el efecto de drogas o estupefacientes.
- p) Usar cualquier vehículo motorizado de propiedad de la empresa, sin previa autorización escrita de la jefatura competente.
- q) Trabajar sin el equipo de protección personal o ropa entregada por la empresa.
- r) Viajar en vehículos no habilitados para el transporte de personas.
- s) Permanecer en los lugares de trabajo después del horario sin autorización del jefe directo.
- t) Accionar y reparar equipos eléctricos sin estar autorizado y tener las competencias necesarias.
- u) Consumir, ingerir o aplicarse sustancias con contenido alcohólico, drogas o cualquier otra sustancia estupefaciente o psicotrópica conforme a las disposiciones de la política de alcohol y drogas de la empresa-

TÍTULO XXIV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19

Artículo 90°. Aspectos generales:

Definición Coronavirus 2019 (Covid – 19), es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV-2.

Síntomas: Los síntomas de la enfermedad COVID -19 son los siguientes:

- Fiebre (37,8 °C o más),
- tos,
- disnea o dificultad respiratoria,
- dolor torácico,
- odinofagia o dolor de garganta al comer o tragar fluidos,
- mialgias o dolores musculares,
- calofríos,
- cefalea o dolor de cabeza,
- diarrea,
- pérdida brusca del olfato (anosmia)
- pérdida brusca del gusto (ageusia).

Clasificación casos vinculados a Covid -19

Conforme a Resolución N° 424 exenta, del 07.06.2020, MINSAL (D.O. 09.06.2020) y Oficio, SUSESO 2160 de 06.07.20, se entenderán por casos vinculados a COVID-19, los siguientes:

Caso Sospechoso, correspondiendo a personas que deberán mantener aislamiento por 4 días, se considera caso sospechoso cuando:

1. Presenta un cuadro agudo con al menos dos de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.
2. Cualquier persona con una infección respiratoria aguda grave que requiera hospitalización.

Caso Confirmado:

Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARS-CoV-2 resultó “positiva”.

Corresponde aislamiento por 14 días desde el inicio de los síntomas o desde diagnóstico por PCR si no presenta síntomas.

Caso confirmado asintomático

Toda persona asintomática identificada a través de estrategia de búsqueda activa en que la prueba específica de SARS-CoV-2 resultó positiva.

Caso Probable

Se entenderá como caso probable aquellas personas que han estado expuestas a un contacto estrecho de un paciente confirmado con Covid-19, y que presentan al menos uno de los síntomas de la enfermedad del Covid-19.

No será necesaria la toma de examen PCR para las personas que se encuentren contempladas en la descripción del párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, si la persona habiéndose realizado el señalado examen PCR hubiera obtenido un resultado negativo en éste, deberá completar igualmente el aislamiento en los términos dispuestos precedentemente.



Asimismo, se considerará caso probable a aquellas personas sintomáticas que, habiéndose realizado un examen PCR para SARS-CoV-2, este arroja un resultado indeterminado.

Nota: Los casos probables se deben manejar para todos los efectos como casos confirmados:

- Aislamiento por 14 días a partir la fecha de inicio de síntomas, aún con PCR negativo.
- Identificación y cuarentena de sus contactos estrechos.
- Licencia médica si corresponde.

Contacto estrecho:

Se entenderá por contacto estrecho aquella persona que ha estado en contacto con un caso confirmado con Covid-19, entre 2 días antes del inicio de síntomas y 14 días después del inicio de síntomas del enfermo. En el caso de una persona que no presente síntomas, el contacto deberá haberse producido durante los 14 días siguientes a la toma del examen PCR. En ambos supuestos, para calificarse dicho contacto como estrecho deberá cumplirse además alguna de las siguientes circunstancias:

- Haber mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara, a menos de un metro, sin mascarilla.
- Haber compartido un espacio cerrado por 2 horas o más, en lugares tales como oficinas, trabajos, reuniones, colegios, entre otros, sin mascarilla.
- Vivir o pernoctar en el mismo hogar o lugares similares a hogar, tales como, hostales, internados, instituciones cerradas, hogares de ancianos, hoteles, residencias, entre otros.
- Haberse trasladado en cualquier medio de transporte cerrado a una proximidad menor de un metro con otro ocupante del medio de transporte que esté contagiado, sin mascarilla.

Corresponderá aislamiento por 14 días aun con PCR negativo.

La Autoridad Sanitaria es la única que define los casos considerados como de alto riesgo (contactos estrechos) y será el Ministerio de Salud el que comunicará a Mutual de Seguridad la nómina de trabajadores contactos estrechos que considera puedan ser de origen laboral.

Nota: Estas definiciones son en base a la normativa vigente a la fecha de elaboración de este documento.

Artículo 91°: Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19

En virtud de lo establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que señala que la empresa está obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando los posibles riesgos, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el trabajo y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, la Empresa Emsipor Ltda. debe implementar protocolos, programas y acciones que tengan como objetivo la prevención de riesgo de contagio de sus trabajadores. Estas acciones deben considerar las medidas establecidas por el Ministerio de Salud en el documento “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19”, disponibles en el sitio web www.minsal.cl, o el que en el futuro lo reemplace, y las regulaciones que en el contexto

de la pandemia por COVID-19, han sido emitidas por otros organismos competentes, según lo indicado el Oficio N° 2263 del 15.07.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social

Las medidas a implementar son:

1. Incluir en matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el riesgo biológico de contagio de COVID-19, estableciendo los mecanismos de control y mitigación, definiendo las acciones de prevención que debe cumplir tanto la empresa como los trabajadores.
2. Adoptar medidas organizacionales y/o de ingeniería para evitar el contagio, tendientes a evitar la interacción con personas, promover trabajo distancia o teletrabajo, instalación de barreras físicas, protocolos de limpieza y otras medidas establecidas por el MINSAL.
3. Desarrollar, junto con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, un “plan de trabajo seguro”, que contemple los procedimientos y medidas de prevención y control de contagio.
4. Incluir en el sistema de gestión de riesgos del trabajo el riesgo de contagio, incorporando las acciones de prevención a desarrollar, con el debido seguimiento de implementación y correcciones necesarias.
5. Mantener un rol activo en materias de prevención de riesgos, a través del Departamento de Prevención, llevando la gestión del proceso, incluyendo además de lo ya señalado, registros de casos y seguimiento de estos y de las medidas implementadas.
6. Informar y capacitar a los trabajadores, de manera simple y clara, todos los protocolos, planes y acciones destinadas a la prevención de contagio.
7. Vigilar la salud de los trabajadores a través del monitoreo de su estado de salud y desarrollo de protocolos de actuación frente a sospecha de un posible contagio, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la Autoridad Sanitaria.
8. Realizar monitoreo del cumplimiento de lo establecido y actualizar periódicamente las medidas desarrolladas, de ser esto requerido.

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

Artículo 92°. Medidas a seguir por la empresa en caso de trabajador contagiado por COVID – 19

- a) Si el trabajador confirmado no estuvo en contacto con compañeros de trabajo y no estuvo en el trabajo desde 2 días antes del inicio de los síntomas y hasta 14 días después, la probabilidad de contagio y contaminación es baja. La empresa debería:
 - Limpiar y desinfectar las superficies y objetos. Aplicar esta medida permanentemente.
 - Reforzar todas las medidas implementadas para evitar el contagio de COVID 19.
 - Mantener informado a personal y seguir las indicaciones de la Autoridad Sanitaria
- b) Si el trabajador está confirmado por coronavirus y asistía al trabajo cuando se iniciaron sus síntomas y/o tuvo contacto con compañeros de trabajo, la empresa debe:
 - a. Dar facilidades al trabajador afectado para que realice su tratamiento, en domicilio u hospitalizado, según indique el centro de salud, debiendo cumplir el aislamiento de 14 días, desde el inicio de los síntomas, periodo que puede extenderse según indicación médica.



- b. Otorgar facilidades para el manejo de contactos estrechos, los que deben cumplir el aislamiento de 14 días desde la fecha del último contacto con el trabajador confirmado con covid -19. Estas personas deben ingresar a un sistema de vigilancia activa que permita detectar oportunamente la aparición de síntomas sugerentes del cuadro clínico y evitar la propagación de la enfermedad.
- c. Limpiar y desinfectar el lugar con una solución en base a cloro (solución de 1/3 de taza de cloro por cada 4,5 lts de agua), etanol al 62-71% o peróxido de hidrógeno al 0,5% utilizando antiparras, respirador N95 y guantes quirúrgicos. Puede ver ¿Cómo realizar aseo de superficies respecto del COVID-19?
- d. Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

Artículo 93°. APLICACIÓN DE LA LEY NÚM. 21.342.

Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica

Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19. Del mismo modo, mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo. El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

Artículo 94°.- Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la publicación de la presente ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y en los contenidos mencionados en el artículo 4° de esta ley



Artículo 95°.- La elección de los delegados de los trabajadores para los Comités Paritarios se efectuará de acuerdo a lo establecido mediante votación de los trabajadores, estén suspendidos o no. La misma se efectuará de modo directo y secreto donde sea posible o, de no serlo, de forma directa por medios electrónicos o telemáticos.

Artículo 96°.- El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

- a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- b) Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - i. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y
 - iv. Vías de circulación.
- d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- e) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- f) Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- g) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- i) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

Artículo 97°.- Las empresas, en ningún caso, podrán cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

Artículo 98°.- Las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, a que se refiere el artículo 2°, estarán sujetas a lo establecido en el inciso final del artículo 68 de la ley N° 16.744. Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador, o de un tercero, se aplicará la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744. El incumplimiento de la norma contenida en el inciso primero del artículo 2° de la presente ley, será agravante en caso de que se determine que el contagio de un trabajador por COVID-19 se debió a culpa del empleador.

Artículo 99°.- Durante la vigencia de la presente ley, no se aplicará el artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de las licencias



médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza. La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

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

Artículo 100.- Establece un seguro individual de carácter obligatorio, en adelante el “seguro”, en favor de los trabajadores del sector privado con contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, conforme lo señalado en el artículo siguiente, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, en la forma y condiciones que se señalan en los siguientes artículos. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19.

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

Artículo 101°. Definiciones.

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

Artículo 102°. Obligaciones del empleador respecto al trabajador o trabajadora acogido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

- A. Tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, gestionando los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.
- B. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, confeccionando una matriz de identificación de peligros y



evaluación de los riesgos laborales asociados al puesto de trabajo, pudiendo requerir la asesoría técnica del Organismo Administrador. Si el trabajador pactó que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz, no obstante, el empleador deberá comunicar al trabajador, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad a aplicar para la ejecución de tales labores.

- C. Identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, proporcionando al trabajador el instrumento de autoevaluación desarrollado por el Organismo Administrador.
- D. En base a Matriz de Riesgos realizada, definir las medidas inmediatas a implementar antes del inicio de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su puesta en marcha. Estas medidas deberán seguir el siguiente orden de prelación:
 - i. eliminar los riesgos;
 - ii. controlar los riesgos en su fuente;
 - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - iv. proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados mientras perdure la situación de riesgo.
- E. Informar por escrito al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos, ya sea a trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:
 - I. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:
 - i. Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
 - ii. Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
 - iii. Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
 - iv. Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
 - v. Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
 - vi. Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
 - II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que deberán observar.
 - III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
 - IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.



- V. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

- F. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, efectuar una capacitación acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación (curso presencial o a distancia de ocho horas) deberá incluir 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 vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
 - 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 trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

- G. Proporcionar a sus trabajadores, de manera gratuita, los equipos y elementos de protección personal adecuados al riesgo que se trate mitigar o controlar.

- H. El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo grave de incendio, resultante de la evaluación de los riesgos.

- I. Evaluar anualmente el cumplimiento del programa preventivo, en particular, la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

- J. 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, mediante la aplicación de inspecciones presenciales en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador. Estas inspecciones (presenciales o no) requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador, o la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al Organismo Administrador, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

- K. El empleador podrá requerir la asistencia técnica de su Organismo Administrador que, previa autorización del trabajador (a), acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

- L. Respalda documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo.



Artículo 103°. Prohibiciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

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

Artículo 104°. Obligaciones de los trabajadores acogidos a modalidad a distancia o teletrabajo:

- Aplicar el instrumento de autoevaluación proporcionado por el Organismo Administrador, reportando a su empleador. El incumplimiento, la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada podrá ser sancionada.
- Implementar las medidas preventivas y correctivas definidas en la Matriz de Identificación de peligro y evaluación de riesgos.
- 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.
- Cuidar, mantener correctamente y utilizar los elementos de protección personal proporcionados por el empleador, los que deberá utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Artículo 105°. Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

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

TÍTULO XXVI: LEY DE LA SILLA

Artículo 106°: En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores. La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

TÍTULO XXVII: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

Artículo 107°: La empresa Emsipor Ltda., velará por que en la organización de sus actividades de carga se utilicen medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, a fin de reducir las exigencias físicas de los trabajos, entre las que se pueden indicar:

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

Artículo 108°: La empresa Emsipor Ltda., procurará los medios adecuados para que los trabajadores reciban formación e instrucción satisfactoria sobre los métodos correctos para manejar cargas y para la ejecución de trabajos específicos. 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.

Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que ningún trabajador mayor de 18 años opere con cargas superiores a 25 kilogramos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el reglamento que regula el peso máximo de carga humana, y en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. La empresa Emsipor Ltda., organizará los procesos a fin de reducir lo máximo posible los riesgos derivados del manejo manual de carga.

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

Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.



**TÍTULO XXVIII: PROTOCOLO DE VIGILANCIA OCUPACIONAL POR EXPOSICIÓN A
FACTORES DE RIESGO DE TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS**

Artículo 109°. Resolución exenta n°327, aprueba actualización protocolo de vigilancia de trabajadores expuestos a factores de riesgos de trastornos musculoesqueléticos, cuyo objetivo es establecer un sistema integral de monitoreo y seguimiento que permita identificar, prevenir y controlar los factores de riesgo ambientales y laborales asociados a enfermedades musculoesqueléticas.

TRABAJADOR EXPUESTO Y TRABAJADORA EXPUESTA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a un trabajador expuesto a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos como aquel individuo que enfrenta condiciones de trabajo que implican una carga física y biomecánica significativa en el sistema musculoesquelético. Estos factores de riesgo están relacionados con las características del trabajo, como movimientos repetitivos, posturas incómodas o forzadas, manipulaciones de cargas pesadas, vibraciones, falta de descanso.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define a un trabajador expuesto a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos como aquel individuo que realiza tareas laborales que implican una exposición continua o recurrente que pueden dar lugar al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos. También se destacan los movimientos repetitivos, las posturas incómodas y forzadas, esfuerzos físicos intensos, vibraciones y cargas pesadas, entre otros.

La exposición continua o recurrente a estos factores de riesgo puede aumentar la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos, los que se entenderán como relacionados a las condiciones de trabajo.

Para dar cuenta a las definiciones vistas, se establecen a continuación las definiciones que se adoptarán para dar cumplimiento a la vigilancia del ambiente enfocado a los trastornos musculoesqueléticos en el contexto de Chile.

TRABAJADORA Y TRABAJADOR CON PRESUNCIÓN DE EXPOSICIÓN:

Es aquel o aquellos trabajadores/as que se desempeñan en un determinado puesto de trabajo y que en cuyas tareas, está presente al menos uno de los factores de riesgo asociado a trastornos musculoesqueléticos observados con la metodología de **IDENTIFICACIÓN INICIAL** de este protocolo.

TRABAJADOR Y TRABAJADORA EXPUESTO/A DONDE APLICA LA VIGILANCIA DE SALUD:

Todos/as aquellos/as que se desempeñen en puestos de trabajo donde las condiciones de riesgo resulten **NO ACEPTABLES (CRÍTICO o MEDIO)** en la **IDENTIFICACIÓN AVANZADA**.



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS. LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

Se considerará también trabajador/a expuesto/a aquel cuya enfermedad profesional se encuentre asociada a uno o más factores de riesgo de TMERT, según protocolo de calificación SUSESO, y aquellos que pertenezcan al mismo Grupo de Exposición Similar.

Será trabajadora o trabajador expuesto hasta que la condición evaluada sea modificada a niveles aceptables de riesgo.

GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR (GES):

Grupo de trabajadores/as que comparten el mismo perfil de exposición general a un determinado factor de riesgo, debido a la similitud y frecuencia de la(s) tarea(s) que realizan, la similitud de los materiales y procesos con los que trabajan y la similitud del modo en que realiza(n) la(s) tarea(s).

VIGILANCIA AMBIENTAL

Descripción del Proceso de Vigilancia Ambiental para Factores de Riesgo de Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados con el Trabajo (TMERT)

El proceso de vigilancia ambiental de este protocolo se presenta en base a una integración de procesos para la identificación, evaluación y control de los riesgos de TMERT, dispuesto en la Serie de Normas ISO 11.228 sobre Ergonomía en el Manejo Manual de Cargas, en tareas que involucren levantamiento, transporte y descenso (Parte 1); Empuje y arrastre (Parte 2); y tareas repetitivas de EE.SS. (Parte 3); Norma ISO 11.226 sobre Evaluación de las Posturas Estáticas de Trabajo; Reporte Técnico ISO 12.295 sobre aplicación de las normas señaladas precedentemente; Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos asociados a la Manipulación Manual de Cargas del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Guía Breve de Manejo Manual en el Trabajo; Guía de Trastornos de Extremidad Superior en el Lugar de Trabajo y Guía de Evaluación de Tareas Repetitivas de Extremidad Superior (Herramienta ART). Estas últimas tres, de la Agencia Health and Safety Executive (HSE).

IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DE TMERT

Corresponde a las etapas de **IDENTIFICACIÓN INICIAL** e **IDENTIFICACIÓN AVANZADA**, las que deben dar cuenta de la presencia de los factores de riesgo de TMERT por tarea realizada por el trabajador/a, mediante las listas de verificación disponibles en este protocolo, las que indicarán si las tareas se encuentran en una condición aceptable o crítica.

La **IDENTIFICACIÓN INICIAL Y AVANZADA** de los factores de riesgo es responsabilidad de la entidad empleadora, en el caso de empresas medianas y grandes, mientras que para la micro y pequeña empresa sólo la **IDENTIFICACIÓN INICIAL** es responsabilidad de la entidad empleadora, ya que el proceso de **IDENTIFICACIÓN AVANZADA** debe ser realizada **en conjunto con su OAL/AD** como parte de la asesoría y asistencia técnica que le compete. Además, este proceso debe tener un carácter participativo que represente de la mejor manera a las partes involucradas, convocándolas mediante un proceso de sensibilización e información y utilizando distintos canales de difusión disponibles según la realidad de la empresa.



Para tal cumplimiento, la **IDENTIFICACIÓN INICIAL Y AVANZADA** de los factores de riesgo, que es responsabilidad de la entidad empleadora, puede ser gestionado 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 está obligada a contar con esa dependencia;
- b) Con la asistencia técnica presencial de un profesional con las competencias necesarias definidas en este protocolo del Organismo Administrador de la Ley N°16.744, al que se encuentre afiliado o adherido;
- c) Por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuando cuente con un trabajador capacitado para la **IDENTIFICACIÓN INICIAL** establecida en este protocolo y con la protección de tiempo y función necesaria para cumplir este rol. Podrá gestionar la asistencia de un profesional asesor del Organismo Administradores en el caso de la **IDENTIFICACIÓN AVANZADA**.

En todo, caso este proceso debe tener un carácter participativo, que represente de la mejor manera a las partes involucradas, convocándolas mediante un proceso de sensibilización e información y utilizando distintos canales de difusión disponibles según la realidad de la empresa.

Para asegurar esta representatividad, el proceso debe estar documentado y contener la firma del representante de dicha entidad empleadora, del representante de los trabajadores del Comité Paritario (en las empresas que aplique) y de los trabajadores que representen el área o grupo de trabajo en dónde se presente la problemática a intervenir.

IDENTIFICACIÓN INICIAL

El proceso de vigilancia del ambiente comienza con la **IDENTIFICACIÓN INICIAL** de los riesgos presentes en las tareas realizadas en los puestos de trabajo. Para ello, se debe nombrar y describir detalladamente los puestos de trabajo y en cada uno de ellos, listar las tareas que realiza el/la trabajador/a según lo especificado en la **Ficha de Caracterización de Puesto de Trabajo**. Una vez realizada esta caracterización, se deberá aplicar a cada **puesto de trabajo**, las preguntas de **IDENTIFICACIÓN INICIAL**, con el objetivo de detectar la presencia de factores de riesgos de TMERT en éste.

IDENTIFICACIÓN AVANZADA

En el caso que, en el puesto de trabajo identificado inicialmente, en donde se desarrolle(n) tarea(s) que involucre(n) algún factor de riesgo de TMERT, es decir, que alguna de las preguntas de la IDENTIFICACIÓN INICIAL sea respondida afirmativamente, se deberá aplicar las TABLAS DE IDENTIFICACIÓN AVANZADA de CONDICIÓN ACEPTABLE para cada tipo de factor de riesgo identificado en la etapa anterior. Hay que recordar que, para el caso de la micro y pequeña empresa, la IDENTIFICACIÓN AVANZADA debe realizarse con la asistencia técnica presencial de un profesional capacitado del Organismo Administrador de la Ley 16.744².



CONDICIÓN CRÍTICA

En el caso que las tareas identificadas en la se desarrollen en condiciones **NO ACEPTABLES** en la **IDENTIFICACIÓN AVANZADA – CONDICIÓN ACEPTABLE**, es necesario determinar el nivel de criticidad aplicando las **TABLAS DE IDENTIFICACIÓN AVANZADA - CONDICIÓN CRÍTICA** correspondiente a cada tipo de riesgo.

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO DE TMERT

La etapa de **EVALUACIÓN INICIAL Y EVALUACIÓN AVANZADA** debe dar cuenta del nivel de riesgo presente en las tareas ya identificadas, que se encuentren en una **Condición Crítica** en la **IDENTIFICACIÓN AVANZADA**. Para este objetivo se propone una serie de metodologías de evaluación – de menor a mayor complejidad – que deberán ser utilizadas para evaluar dicho nivel de riesgo de los factores de TMERT. Este proceso de Evaluación de los factores de riesgo es responsabilidad del **Organismo Administrador y Administrador delegado de la Ley 16.744** y debe ser realizada por profesionales que cuenten con las competencias y formación necesaria estipuladas en este protocolo.

DEFINICIÓN DE TRABAJADORES/TRABAJADORAS EXPUESTOS QUE REQUIEREN VIGILANCIA DE SALUD

Una vez obtenidos los resultados de la etapa de IDENTIFICACIÓN AVANZADA, donde las condiciones de riesgo resulten NO ACEPTABLES, y en un plazo no superior a 5 días hábiles, el OAL/AD en conjunto con la Entidad Empleadora deberán elaborar un listado de trabajadoras y trabajadores expuestos que requieran vigilancia de salud de acuerdo con la definición del presente protocolo.

Debido a la dinámica de rotatividad que caracteriza a los rubros productivos y las características de los contratos, la entidad empleadora deberá actualizar este listado de trabajadores y trabajadoras expuestas cada 4 meses e informar al OAL/AD al que esté adherida en el momento de cumplimiento de estos plazos. El empleador deberá tener un catastro de las tareas que realiza cada uno de sus trabajadores y trabajadoras integrando esta nómina a los planes de prevención o sistemas de gestión propios. La forma de estos registros debe ser archivados y mantenidos al menos en formato digital verificable y fiscalizable.

MEDIDAS PREVENTIVAS

La implementación de las medidas preventivas es responsabilidad de la entidad empleadora.

El diseño e implementación de las medidas preventivas, debe conllevar un proceso participativo integrado, por representantes de la entidad empleadora relacionados a las áreas involucradas, representantes de los trabajadores y trabajadoras que realizan las tareas objeto de transformación, resguardando su efectividad mediante la re- identificación/re-evaluación de las situaciones de trabajo modificadas. Se recomienda el desarrollo de simulaciones de estas situaciones en el contexto de la Ergonomía Participativa utilizando, al menos, las recomendaciones establecidas en la Guía Técnica de Ergonomía Participativa del Instituto de Salud Pública de Chile.



En todo caso, deberán priorizar las medidas correctivas de tipo ingenieril a las administrativas, considerando que las medidas de tipo ingenieriles buscan mitigar o eliminar el riesgo desde su origen. Las medidas administrativas que pueden ser utilizadas en un primer momento como medidas inmediatas para evitar la exposición en niveles no aceptable de riesgo, sin embargo, debe quedar establecido formalmente en los informes de evaluación la organización administrativa de dichas medidas y la verificación de su cumplimiento, así como los responsables de su verificación.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SST

En el caso que corresponda a la entidad empleadora contar con un Sistema de Gestión de Riesgos de acuerdo con lo establecido en el Decreto N°76 que “Aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica”, la entidad empleadora debe incorporar los factores de riesgos de TMERT al sistema de gestión referido, especificando los factores señalados en este protocolo.

PARTICIPACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Cuando la entidad empleadora cuente con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), éste debe incorporar en su programa de trabajo actividades relacionadas con la gestión preventiva de la exposición a factores de riesgo de TMERT.

La Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y su reglamentación dada por el Decreto N.º 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Chile, establece que los Comités paritarios deben reunirse al menos una vez al mes, y en casos especiales, pueden realizar reuniones extraordinarias. Estas reuniones permiten discutir temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, revisar temas de importancia en seguridad y salud en el trabajo de la organización, realizar análisis de situaciones de riesgo o disconformidad de las personas en la organización, realizar análisis de accidentes o enfermedades profesionales, y proponer medidas de prevención.

Las actividades programadas para dar cumplimiento a la aplicación de este Protocolo de Vigilancia deben ser incluidas en los temas tratados mensualmente en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, y ser coordinadas con el Organismo Administrador de la Ley N.º 16.744 al que esté adherida la empresa o empleador; de igual forma deben actuar las empresas o empleadores de las organizaciones con administración delegada de la Ley N.º 16.744.

La empresa o empleador debe implementar un sistema simple de seguimiento de estas actividades, en papel o de manera digital, donde se pueda verificar las actividades aquí señaladas. Esta actividad puede ser fiscalizada por la Autoridad Sanitaria y/o autoridades de Trabajo.

VIGILANCIA DE LA SALUD

El inicio de la vigilancia de salud de los trabajadores está determinado por el resultado obtenido de las etapas de **IDENTIFICACIÓN AVANZADA**. En base a los resultados de esta etapa, es decir cuando exista una **CONDICIÓN NO ACEPTABLE**, las y los trabajadores que se desempeñen en dichos puestos



de trabajo y/o tarea(s), deberán ser evaluados para su posible ingreso al programa de vigilancia de la Salud especificando los factores de riesgos que determinaron el resultado:

- Trabajo Repetitivo de Miembros Superiores,
- Posturas Estáticas de Trabajo,
- MMC/MMP
- Vibraciones del Segmento Mano-Brazo/Cuerpo Entero.

Si existe un caso de calificación de EP, el Grupo de Exposición Similar debe ingresar inmediatamente a vigilancia de salud, en el caso de que dicho GES no esté sujeto a vigilancia de salud. En el caso que el trabajador evaluado pertenezca a un GES con Nivel de Riesgo NO Aceptable, deben ingresar a vigilancia de salud todos los trabajadores de dicho GES y desde la vigilancia ambiental se deben analizar los factores de riesgo laborales que favorecieron la aparición de una EP.

INTEGRACIÓN VIGILANCIA AMBIENTAL Y SALUD

Como ha sido señalado, el OAL/AD deberá retroalimentar el proceso de vigilancia ambiental con los resultados de la calificación de patologías musculoesqueléticas, con el fin de focalizar las acciones preventivas, y por, sobre todo, la correcta y pertinente prescripción de medidas. El organismo administrador y administración delegada podrá prescribir un cambio de funciones o puesto de trabajo. También podrá prescribir medidas destinadas a modificar el factor de riesgo en el contexto de las exigencias físicas del trabajo. El cambio de puesto de trabajo debe realizarse en el caso de que sea la medida más saludable para el trabajador y la organización, haciendo los máximos esfuerzos para que en todo momento el trabajador/a mantenga su puesto de trabajo y condiciones laborales, atendiendo siempre a modificar el factor de riesgo en el contexto de las exigencias físicas del trabajo. Cuando la naturaleza del puesto no permite un ajuste en el corto plazo, se recomienda un cambio del puesto de trabajo de manera temporal o permanente. Ante ello, se deberá generar un plan de trabajo que aborde los factores de riesgos del trabajo en el mediano plazo. La prescripción e implementación de medidas deberá realizarse con independencia a la renuncia del trabajador/a o su desvinculación por parte de la empresa o institución.

TÍTULO XXVIII: PROHIBICIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL, DROGAS Y TABACO

Artículo 109°. El presente título contiene de manera oficial la **POLÍTICA INTERNA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE USO Y ABUSO DE DROGAS, ALCOHOL Y SUSTANCIAS ILÍCITAS EMSIPOR LTDA.**, obligatoria para todos los trabajadores de la empresa y que se entiende formar parte de sus contratos individuales de trabajo como anexo, reforzado por este reglamento interno.

I. DEFINICIONES.

Abstinencia síndrome de privación: Necesidad irresistible de volver a consumir la sustancia para reducir los síntomas molestos por el no consumo.



Abuso de sustancias: Uso de sustancias de manera que ponga en peligro su salud y la salud y seguridad de los demás trabajadores. Esta se manifiesta por:

- Incapacidad para cumplir las obligaciones principales.
- Consumo manifestado en situaciones peligrosas como la conducción de vehículos.
- Dificultad para cumplir funciones permanentes.
- Problemas legales.
- Dificultades sociales o interpersonales asociadas.

Adicción: Se define como un estado psíquico y físico resultante de la interacción entre un organismo vivo y un producto psicoactivo, que se caracteriza por producir modificaciones de la conducta y otras reacciones que incluyen siempre un deseo incontrolable de consumir droga.

Alcohol. Etanol, componente psicoactivo principal de las bebidas alcohólicas. Por extensión, el término alcohol también se utiliza para referirse a las bebidas alcohólicas fermentadas o destiladas.

Alcoholismo: Hoy se usa el concepto de “bebedor problema”. Éste, a su vez, se divide en bebedor problema con y sin dependencia.

Consumo experimental. Corresponde a situaciones de contacto inicial con una o varias sustancias.

Consumo habitual. Supone una utilización frecuente de la droga o alcohol.

Consumo ocasional: Es el uso intermitente de la/s sustancia/s, sin periodicidad fija y con largos intervalos de abstinencia.

Drogas: cualquier sustancia natural o sintética que al ser introducida en el organismo es capaz, por sus efectos en el sistema nervioso central, de alterar y/o modificar la actividad psíquica, emocional y el funcionamiento del organismo. Se entiende por drogas ilícitas aquellas cuya producción, porte, transporte y comercialización está legalmente prohibida o que son usadas sin prescripción médica. Se distinguen según su origen en drogas naturales (provenientes de alguna planta) o sintéticas (elaboradas a partir de sustancias químicas).

Drogas blandas: aquellas a las que se les atribuye un menor poder adictivo y menor consumo problemático, como el cannabis.

Drogas duras: son "estupeficientes o sicotrópicos productoras de dependencia física o síquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud". como la heroína o cocaína.

Factores de riesgo y protección. Es un conjunto de variables y condiciones que facilitan o favorecen la probabilidad de ocurrencia o de mantención de la conducta de consumo de drogas.



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS. LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

Se distinguen factores de riesgo en distintos ámbitos y contextos: individual, interpersonal, escolar, comunitarios, social, etc.

A nivel del individuo, se trata de características de la persona (incluidas las biológicas y psicológicas, como las motivaciones, las actitudes, habilidades sociales, entre otras) que lo hacen proclive al consumo.

A nivel interpersonal, las relaciones con personas y grupos que consumen drogas.

A nivel social: las normas de uso, los significados asociadas al consumo de drogas, la valoración del uso, la disponibilidad.

Se deben distinguir también factores relacionados con las características de las drogas, que determinan con qué rapidez puede desarrollarse la adicción (tipos de drogas, tiempo de consumo, cantidad, frecuencia de administración).

Porte o tenencia: Se entenderá que cometen el delito de tráfico de drogas, los que, sin contar con la autorización competente, importen, exporten, transporten, adquieran, transfieran, sustraigan, posean, suministren, guarden o porten tales sustancias nocivas o las materias primas para su elaboración.

Tráfico de drogas: El tráfico de drogas es un delito tipificado y sancionado en la Ley 20.000, a través del cual se prohíbe el comercio ilícito de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas. En un sentido estricto, el tráfico implica el desplazamiento de la droga de una mano a otra, a cualquier título, esto es, a través de una venta, donación, préstamo, etc. En un sentido amplio, se entiende que trafica todo aquel que importa, exporta, transporta, adquiere, transfiere, posee, suministra, guarda o porta consigo tales sustancias o las materias primas que sirven para obtenerlas, sin la debida autorización.

II. FUNDAMENTACION

Antecedentes Generales

EMSIPOR LTDA. es una empresa dedicada a entregar servicios en el área de seguridad de manera responsable, eficiente y segura a sus clientes, con el objetivo de satisfacer sus necesidades mediante un trabajo competente, seguro y de calidad, pensado especialmente para las pareas industrial y mineras. Para lo anterior busca, de manera integral entregar un servicio basado en calidad y mejora permanente, con control de procesos y trazabilidad de sus pasos, basado en una valoración del recurso humano propio como de las empresas a quienes brinda servicios, facilitando y creando entre sus trabajadores un clima social y laboral respetuoso, positivo y seguro que permita el desempeño de los trabajadores de una manera óptima en su desempeño y respetuoso de la legalidad, medio ambiente y sistema de relaciones comerciales, comunitarias y personales. Para ello promueve permanentemente una gestión moderna de las personas a través del desarrollo integral de éstas, buscando alcanzar y mantener niveles crecientes de bienestar, seguridad y productividad.

Así, nuestra política se caracterizará por desarrollar un marco de trabajo en un campo que merece fundamentos técnicos y un marco de respeto para actuar con criterio, considerando las condiciones específicas de cada caso y de la persona afectada en particular, el resguardo de su información personal, así como su desempeño y aporte laboral previo, tipo de consumo, frecuencia, atenuantes y agravantes de la situación, etc.

El consumo o abuso de estas sustancias y sus consecuentes efectos, fuera de las obligaciones laborales, están sujetos a decisiones personales y propias de la vida privada de cada individuo. Por lo anterior, esta política se orienta en el aspecto preventivo a entregar información y asesoría a los Trabajadores sobre los efectos de las mismas para privilegiar una decisión madura, responsable e informada respecto al consumo, y en el aspecto normativo a abordar mediante procesos de monitoreo y análisis únicamente a aquellos Trabajadores que hayan participado en incidentes o accidentes que deriven en lesiones o pérdidas, y que por lo tanto hagan necesario la participación de la Empresa en investigar y definir las condiciones y responsabilidades personales asociadas a estos hechos.

El consumo de sustancias dentro de las instalaciones de la Empresa o en vehículos de la misma, incluyendo el tabaco que parece inocuo, afecta la salud de los trabajadores y la seguridad en los diversos estamentos, elementos y recintos generando riesgos potenciales en estos como en las actividades laborales que se desarrollan a la par, como al conducir un vehículo, además de afectar la higiene del ambiente de trabajo, exponer a los otros Trabajadores a sustancias nocivas para su salud o los peligros antes señalados. Es por ello que se busca junto con todas las sustancias antes descritas regular para limitar estos efectos adversos.

En este contexto la presente Política entiende que el consumo de alcohol y otras drogas representa un fenómeno complejo de salud mundial pero que compete a todos los espacios de desarrollo humano; por ello en nuestra empresa entendemos debemos generar una política que concilie ese desarrollo con los principios de productividad, de respeto de la dignidad del trabajador y de precaución de la salud de los demás trabajadores conforme al artículo 184 del Código del Trabajo, con el objeto de precaver y trabajar sus aspectos visibles: mayor ausentismo y accidentalidad, menor rendimiento, deterioro de las relaciones interpersonales y menor expectativa de vida entre otras. Esta Política, se basa en el marco legal dado por la normativa laboral disponible al respecto, como asimismo en aquellas leyes específicas sobre la materia que nos ocupa, como es el caso de la Ley N° 20.000 sobre control de Drogas y Estupefacientes y su respectivo reglamento, y la ley N° 19.925 sobre el expendio y consumo de bebidas alcohólicas, la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo en materia de derechos fundamentales de las personas y la ley 19.628 sobre manejo de datos personales.



Derivado lo anterior es que hemos actualizado la anterior política de drogas y alcohol de la empresa del año 2015 para ajustarla a los nuevos estándares laborales y previsionales en la materia; revisándola a la luz de la legislación vigente y teniendo a la vista el dato nacional de un mayor uso de uso de psicofármacos con y sin prescripción médica, de sedantes, antiinflamatorios y relajantes musculares , así como de otras sustancias originalmente no destinadas a ser estupefacientes ni psicotrópicos pero que deben tenerse en cuenta en los programas de prevención de la Empresa.

III. PRINCIPIOS DE LA POLITICA

Los fundamentos antes señalados y los objetivos de esta política se encontrarán atendidos y logrados en la medida que se reconozcan y respeten bases y principios fundamentales para conjugar el trabajo y desarrollo de la empresa con la protección de los trabajadores y el buen servicio que con ambos elementos debe prestarse a los clientes de Emsipor Ltda.

Los principios subyacentes y orientadores de todas las acciones que se desprendan de la Política y que guiarán todos los procesos involucrados, son:

- **Respeto por las obligaciones y derechos de las partes del contrato de trabajo.**

Es un deber de la empresa garantizar el desarrollo de su actividad productiva, la continuidad del trabajo y prestaciones a los clientes en un marco de eficiencia hacia los objetivos que llevan a que elijan nuestra empresa en un marco de buen servicio como de buen trato hacia sus propios trabajadores. Es también deber de la empresa tomar todas las medidas necesarias para garantizar la integridad física y psíquica de sus trabajadores en el marco de las relaciones laborales y dentro del espacio del trabajo.

Es responsabilidad de todo Trabajador tanto presentarse como mantenerse para su trabajo en óptimas condiciones físicas y psíquicas para la ejecución del mismo, libre de los efectos de cualquier tipo de sustancias que alteren esas capacidades, a fin de desempeñar en forma adecuada sus obligaciones laborales como protegerse a sí mismo y a sus compañeros de trabajo, a los trabajadores de las empresas a que se presta servicios como al público en general.

Emsipor Ltda. promoverá la conservación de la relación laboral de los trabajadores que se encuentran acogidos al programa de tratamiento y cumplan con los compromisos establecidos en él.

- **El respeto a los derechos constitucionales y laborales del trabajador:**

Los procedimientos que se buscan implementar buscan y deberán estar sujetos al resguardo de las garantías constitucionales que amparan a todo trabajador, en particular respecto de aquellas que determinan la protección de su honra y vida privada, el respeto por su dignidad, salud y en un contexto de no discriminación.



- **Asume que la drogadicción, el alcoholismo y el uso de sustancias nocivas son un problema de salud.**

Así, al tratarse en su adicción de una enfermedad, los asuntos que derivan de ello y asociados a su desempeño personal y en el mundo del trabajo son susceptibles de prevención, tratamiento y recuperación, por lo que se dará oportunidad de asistencia médica y psicológica, a los trabajadores que lo requieran.

- **Principio de prevención y precaución.**

Las políticas en esta materia de la empresa se basan, en consecuencia, en los principios de prevención como anticipación de aquellos puntos que podrían producir o agravar las circunstancias personales para el desarrollo del trabajo, así como en el de precaución que consiste en tomar medidas respetuosas y eficaces para mantener el espacio laboral y de producción en condiciones que combinen la producción y la dignidad de las personas.

- **La seguridad:**

Se asumirá como un valor permanente y transversal a todas las funciones de la empresa con el fin de prevenir y reducir los riesgos para los trabajadores y la operación.

- **La universalidad:**

Esta política será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, sin ninguna distinción, será así transversal y abarcará sin distinción de jerarquías a todos sus miembros, respetando la diversidad y circunstancias de cada persona y cada cargo y funciones.

Los procesos de control y muestreo que se establezcan deberán ser siempre universales y claramente limitados y condicionados a los factores y procedimientos definidos en esta política. Ningún empleado de la Empresa podrá exceptuarse de los procedimientos que se determinen a partir de esta Política. La Empresa podrá establecer un sistema aleatorio, objetivo y universal de control preventivo de sustancias comprendidas en esta política, velando por el secreto de la información en beneficio del Trabajador.

- **La confidencialidad de la información y del tratamiento:**

Se considera como un requisito indispensable, el cumplir con este estándar, al cual se deben ajustar todos los actores involucrados tales como jefaturas, supervisores, centros terapéuticos y otros trabajadores. En ningún caso podrá divulgarse por la empresa ni los funcionarios a cargo de estos procesos situaciones personales que puedan afectar la identidad o los datos personales de las personas involucradas y afectadas.



Todo proceso y procedimiento de educación, prevención, muestreo o control deberán ser técnicos, sistemáticos y formales, de acuerdo a procedimientos, responsables y autorizaciones establecidas en esta política. Los resultados de los mismos deberán ser dados a conocer al Trabajador afectado en forma discreta y oportuna.

- **La información oportuna:**

Se procurará que todos los trabajadores conozcan la Política, para lo cual se apoyará de los diversos medios de comunicación con que cuenta la empresa.

IV. OBJETIVOS.

Reconociendo que el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas altera y disminuye una amplia gama de capacidades físicas y psíquicas, afectando la salud de la persona y con ello a su grupo familiar, deteriorando su desempeño como Trabajador y produciendo efectos adversos sobre las condiciones de seguridad y productividad en las que se desenvuelve nuestro trabajo diario. Teniendo a su vez la empresa la obligación de mantener la producción y el cumplimiento de los contratos suscritos con terceros y del deber de cuidado con todos los trabajadores de la empresa además del involucrado en consumo, debiendo velar por su seguridad e integridad física y psíquica, así como también extendiendo esta responsabilidad a los trabajadores de las empresas mandantes y/o con que se vincula, se desarrollará una política integral sobre el consumo de alcohol, drogas y sustancias ilícitas que tendrá el carácter de objetiva y se ordenará en base a los siguientes objetivos:

3.1 Objetivo General.

Desarrollar una política activa y asertiva respecto del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias afines para el lugar de trabajo, que permita un ambiente laboral que promueva la calidad de vida laboral y el bienestar, la construcción de un lugar seguro para trabajadores, clientes y terceros; y se proteja la integridad física y psíquica de ellos, resguardando con ello la seguridad y continuidad de todas nuestras operaciones.

3.2 Objetivos Específicos.

- Contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la empresa, constituyéndola como una empresa segura para sus trabajadores y clientes.
- Proteger de manera integral la salud física y mental de de nuestros Trabajadores, resguardando con ello la seguridad y continuidad de todas nuestras operaciones y de su



quehacer laboral, desarrollando un programa de control y detección temprana de consumo entre los trabajadores a través de exámenes aleatorios y periódicos, técnicos y objetivos.

- Sensibilizar y educar sobre el abuso de alcohol y uso de drogas así como de fármacos sin prescripción médica, promoviendo estilos de vida saludable.
- Promover con las empresas con que se mantienen contratos de servicios la implementación de políticas concurrentes y asociadas, que contemplen acciones mínimas de prevención y control.
- Adoptar las medidas iniciales necesarias para la recuperación y rehabilitación de los trabajadores, otorgando alternativas y derivaciones para su tratamiento especializado que conjuguen su salud y las obligaciones contractuales vigentes entre las partes.

V. SUSTANCIAS REGULADAS Y DEFINICIONES ASOCIADAS.

Para los efectos de implementar esta política, en conformidad a la legislación vigente, la que en caso de duda se tendrá a la vista para implementar medidas, se entenderá por:

- a) Trabajador: Toda persona que mantenga un contrato de trabajo en los términos del Código del Trabajo con la empresa EMSIPOR LTDA. sin distinción de cargo, jerarquía, función y destinación dentro de las labores de la empresa.
Quedan sujetos a la política de alcohol y drogas de la empresa Emsipor Ltda. todos los Trabajadores de la Empresa, bajo cualquier tipo de contrato de trabajo y en cualquier categoría laboral o jerárquica, sin excepción o discriminación de ninguna naturaleza.
- b) Droga: Toda sustancia estupefacientes o sicotrópicas productoras de dependencia física o síquica, capaces de provocar graves efectos tóxicos o daños considerables a la salud y/o que pueda ser considerada como tal por la Ley 20.000 sobre tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas.
Quedan en consecuencia incluidas cualquier tipo de sustancias ilícitas, Cannabis, opiáceos , cocaínas, alcaloides y sus derivados: anfetaminas, barbitúricos, todo tipo de narcóticos o s ubstancias químicas o naturales que provoquen el mismo efecto antes descrito.
- c) Fármacos: cualquier sustancia natural, biológica, sintética o las mezclas de ellas, originada mediante síntesis o procesos químicos, biológicos o biotecnológicos, que se destine a las p ersonas con fines de prevención, diagnóstico, atenuación, tratamiento o curación de las en fermedades o sus síntomas o de regulación de sus sistemas o estados fisiológicos particula res, conforme al Art. 95 del Código Sanitario.



Quedan comprendidos dentro de esta definición, sin que sea taxativa, cualquier medicamento o sustancia psicoactiva lícita, adquirida con o sin receta médica, que al ser utilizada en forma desregulada y/o abusiva afecte el normal desempeño del Trabajador; así como de derivados tanto medicamentos, suplementos o fármacos, que sin existir abuso, requieran de la oportuna notificación de su consumo al Empleador, por cuanto afecten parcialmente el estado de alerta y estabilidad del trabajador o por tener otros efectos indeseados, tales como relajantes musculares, somníferos, ansiolíticos, antihistamínicos, etc.

- d) Alcohol: todo tipo de bebidas de carácter etílico, bebidas alcohólicas, subproductos alcohólicos y vinagres, en fermentadas y no fermentadas, y estas últimas, en destilados y licores que tengan una graduación alcohólica de más de un grado alcohólico conforme a graduación Gay Lussac a veinte grados Celsius de temperatura; sea se haya obtenido por fermentación de sustancias azucaradas o por destilación de azúcares fermentados, en conformidad a la ley 18.455.-

Se entiende que un trabajador se encuentra bajo la influencia del alcohol cuando presente una graduación de alcohol en la sangre sea superior a 0.0 grados alcohólicos. Esto debido que es tolerancia 0 (cero) alcohol para trabajadores de casa matriz y faenas mineras.

- e) Tabaco: los productos preparados totalmente o en parte utilizando como materia prima hojas de tabaco y destinados a ser fumados, chupados, mascarados o aspirados; así como cualquier sustancia, incluyendo las hojas de tabaco u otra parte natural o no procesada de la planta de tabaco, utilizada en la preparación de un producto de tabaco y que esté presente en el producto final, aun cuando se hubiere alterado su forma, incluidos papel, filtros, impresos y adhesivos, conforme a lo dispuesto en la Ley 19.419.-

VI. NIVELES DE ACCIÓN DE LA POLITICA

5.1 Nivel Preventivo Educativo

Se reconoce la educación como un eje central para la prevención así como para adoptar estilos de vida saludables y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para ello se contemplará un proceso de capacitación y aprendizaje como un proceso continuo y permanente; de manera que esa difusión de conocimientos y alertas permita aumentar la percepción de riesgo en torno al consumo, tomando como base la hipótesis “a mayor percepción de riesgo, menor probabilidad de consumo”.

- **Objetivo:** Sensibilizar y educar sobre el abuso de alcohol y uso de drogas así como de fármacos sin prescripción médica, promoviendo estilos de vida saludable

- **Acciones Específicas**



- Realizar capacitaciones permanentes para jefaturas, supervisores, dirigentes sindicales, deportivos, monitores, comités paritarios y otros trabajadores con el fin de difundir la Política, así como temas relacionados con el abuso alcohol y otras drogas.
- Elaborar y distribuir material educativo relacionado con el tema a través de los diferentes medios de comunicación disponibles.
- Participar de los programas de capacitación corporativos, tales como reentrenamientos técnicos, inducción u otros donde se incluirán contenidos educativos sobre drogas y abuso de alcohol.
- Apoyar actividades en el entorno laboral que contribuyan al mejor uso del tiempo libre y estilos de vida saludable.
- Apoyar las Políticas de Prevención de Riesgos y Seguridad de la operación y obras en lo relativo a los efectos del uso de alcohol, drogas, fármacos sin indicación médica y tabaco.

5.2 Nivel De Detección Precoz y Control.

En coherencia con el objetivo general de la Política respecto a promover un ambiente de trabajo libre de drogas y abuso de alcohol, la empresa mantendrá un sistema de diagnóstico precoz y de control de uso de alcohol, drogas y/o sustancias contempladas en el reglamento de la Ley N° 20.000 y sus posibles modificaciones.

Se promoverá la iniciativa individual de diagnóstico mediante ejercicios de autoevaluación responsable, así como el acceso a prestaciones médicas.

De la misma manera y en pos de este objetivo la empresa para contratar trabajadores podrá exigir exámenes que muestren que la persona a contratar no presenta adicciones ni consumo frecuente de las sustancias prohibidas.

- **Objetivo:** Prevenir y detectar tempranamente el consumo de alcohol y otras drogas y/o fármacos sin prescripción médica a fin de evitar consecuencias laborales y personales.

- Diagnóstico Precoz

Se realizará a partir de indicadores asociados a las siguientes situaciones:

- Detección del consumo de alcohol, drogas y fármacos sin prescripción médica, mediante técnicas de testeo realizadas de acuerdo a procedimiento específico para exámenes toxicológicos.
- Identificación de conductas de riesgo en el lugar de trabajo asociadas al uso o abuso de sustancias reguladas en esta política.

-

- Control

Los criterios de aplicación de exámenes de control y detección precoz son:

- > Exámenes preocupacionales a postulantes a la Empresa, sin distinción del cargo al que postulan así como en casos de promociones y transferencias a cargos críticos.
- > Trabajadores participantes de los programas de tratamiento de rehabilitación
- > Trabajadores involucrados en accidentes o incidentes de carácter laboral y que pudiesen afectar la seguridad de la empresa y su operación
- > Frente a conductas sintomáticas que permitan presumir de manera fundada y justificada que el trabajador se encuentra bajo los efectos del alcohol o drogas durante la jornada laboral.
- > A todos los trabajadores en forma aleatoria de acuerdo con el “Procedimiento de Exámenes”.

- Exámenes toxicológicos

Se aplicarán exámenes aleatorios a toda la dotación de trabajadores de la empresa, sin distinción de cargo y funciones, con estricto resguardo de la dignidad de las personas y confidencialidad de la información personal y la base de datos que en el tiempo pueda formarse.

El examen se realizará en un centro médico que tenga laboratorio especializado y certificado para tal efecto. La muestra podrá ser de orina, sangre u otra matriz biológica. La toma de muestra será vigilada por una persona designada por el laboratorio la que debe ser del mismo género del trabajador sorteado. Dada la certificación señalada, los resultados confirmatorios positivos serán considerados como concluyentes para los efectos de esta Política.

A los trabajadores que el análisis toxicológico de contramuestra sea confirmatorio, se les derivará a la entidad administradora de la Ley 16.644 a que esté suscrita la empresa para que allí se le realice por un equipo profesional especializado el tipo de asistencia que requiera en tanto se trata de una persona en actividad laboral.

El proceso de control a través de exámenes toxicológicos se realizará según el procedimiento respectivo establecido en un protocolo que forma parte de ésta policía y del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.



Sin perjuicio de la voluntariedad de estos exámenes, la Administración está facultada para ejercer las atribuciones que le otorga la Ley y que forman parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

5.3 Nivel Asistencial

La empresa a través de la Gerencia de Recursos Humanos mantendrá convenios específicos o adscripción a uno de los administradores de la Ley 16.744 con el objeto de coordinar políticas de atención y tratamiento al trabajador.

La asistencia al tratamiento se realizará solamente cuando el trabajador esté con contrato vigente. Los trabajadores detectados con síntomas de muestra positiva se obligarán a asistir a los diagnósticos y exámenes que sean necesarios y se determine por el prestador, a no abandonar el programa o tratamiento a que se le sujete y además a autorizar la realización de controles de rutina para verificar el compromiso de abstinencia de drogas, alcohol u otra sustancia.

Para todos los trabajadores con alta médica y que hayan finalizado el tratamiento médico se pondrá a su disposición un Plan de Mantenimiento de post tratamiento que permita su control y eventual re derivación. Su objetivo es que el trabajador con alta médica mantenga contacto regular con el equipo médico con la finalidad de detectar preventivamente factores de riesgo y dar apoyo oportuno si se requiere. Estas prestaciones serán bonificadas en un 100%

- Confidencialidad

La información vinculada a los procesos de exámenes, detección de sustancias o estados de adicción o alcoholismo o de tratamiento de los trabajadores acogidos al programa solamente será dada a conocer a su jefatura directa y superiores, considerando que son actores estratégicos en el desarrollo de este proceso. Estas personas deberán respetar el principio de confidencialidad. Se cautelará la confidencialidad de la información, entendiendo el respeto a la intimidad de cada persona, y solo usará información previa autorización escrita del trabajador.

VII. PROHIBICIONES

Queda absolutamente prohibido a todos los trabajadores de la empresa EMSIPOR LTDA., ya sea al trabajar y desarrollar funciones o realizar labores dentro de las instalaciones de la empresa, en las dependencias y recintos de empresas contratantes y clientes de Emsipor Ltda. o bien que desarrollen funciones fuera de estos recintos, por comisiones específicas, traslados a recintos de faenas propias o de terceros cliente, así como quienes deban concurrir a otros lugares en representación de la empresa, como aquellos que dispongan de su jornada por trabajar en virtud del Artículo 22 del Código del Trabajo, e incluidos aquellos que realicen trabajo a distancia, tele trabajen, o hagan uso de cualquier medio telemático o a distancia para realizar sus labores, las siguientes acciones y conductas:



- a) Presentarse y/o ingresar al lugar de trabajo bajo la influencia del alcohol, en estado de ebriedad o en cualquier grado de intemperancia, bajo los efectos de drogas, estupefacientes o cualquier sustancia psicotrópicas, alucinógenos, fármacos que alteren la percepción y la conciencia u otras sustancias que ocasionen similares resultados y que puedan afectar su presentación, permanencia, que afecten su desempeño y/o que puedan constituir la base de un riesgo o peligro para el propio trabajador o para los demás trabajadores en el espacio donde éste desarrolle sus labores.
- b) Presentarse o ingresar a su lugar de trabajo encontrándose enfermo o con su estado de salud resentido y consumiendo fármacos que pudieran afectarlo, sin informar primero a sus superiores. En este último caso debe avisar y consultar previamente al jefe directo, quien resolverá sobre si lo envía al servicio médico o le ordena retirarse a su domicilio hasta su recuperación.
- c) Introducir, vender, transar, trocar, recibir o regalar y consumir bebidas alcohólicas, drogas, estupefacientes, fármacos que alteren la percepción y la conciencia u otras sustancias que ocasionen similares resultados, en las dependencias, recintos, lugares de trabajo o de transporte relacionados con su trabajo.
- d) Ejecutar actividades laborales o relacionadas con sus funciones bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas o sustancias con efectos ya descritos.
- e) Manejar, activar u operar algún tipo de maquinaria si se encuentra bajo la influencia del alcohol, ebriedad o en estado de intemperancia; si está bajo el efecto de drogas o estupefacientes o se encuentra en condiciones físicas defectuosas por alguna causa similar.
- f) Se prohíbe la posesión, consumo, venta y distribución de bebidas alcohólicas en los recintos de la Empresa. La única excepción a esta regla la constituye el consumo limitado y moderado de bebidas alcohólicas en eventos sociales coordinados y autorizados por la Empresa, en cuyo caso se debe contar con la autorización escrita del Gerente General o del Gerente de RR.HH. o en quien este delegue la función.
- g) Se prohíbe también desempeñar el trabajo bajo los efectos del abuso en la ingestión de drogas legales adquiridas con o sin receta médica. La excepción a la presente norma la constituye el uso de fármacos prescritos por un médico que ejerza legalmente su profesión y adquiridos bajo receta médica, en cuyo caso el Trabajador deberá dar aviso a su Jefatura Directa en forma inmediata, antes de comenzar sus actividades diarias, quien comunicará tal situación a Prevención de Riesgos para asesorarse sobre los eventuales efectos adversos del fármaco y analizar si algunas restricciones de actividad pueden ser aconsejables.



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS. LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

Además, en caso que dependiendo del fármaco y la administración produjera efectos adversos y contraindicados al tipo de trabajo que desempeña el Trabajador, podrá ser remitido a un especialista a fin de determinar su condición, teniendo presente su seguridad personal y de quienes lo rodean.

- h) Tener en su poder elementos, instrumentos, materiales o equipos comúnmente destinados a la elaboración, fabricación, preparación, transformación o extracción de las sustancias o drogas a que se refieren los incisos anteriores.
- i) Se prohíbe fumar tabaco en cualquier recinto de la Empresa. Se permite su consumo en zonas abiertas exclusivamente señalizadas para eso y en las que no exista presencia de materiales combustibles, las que deberán contar con ceniceros y hallarse debidamente señalizadas y habilitadas. Se prohíbe el consumo de tabaco mientras se operan o manejan equipos o vehículos de la Empresa o del cliente para el que se encuentre trabajando, incluso al aire libre.

VIII. RESPECTO A LAS SANCIONES

El trabajador a quien se le ha detectado abuso o dependencia al alcohol u otras drogas y que no acepte participar del Programa de rehabilitación que corresponda, o que estando en tratamiento lo abandone sin causa justificada o no cumpla los compromisos establecidos en esta Política, se considerará que no se encuentra con el estado de salud que se requiere para el desempeño de su puesto de trabajo, incurriendo en conductas inseguras para él y la operación de la empresa, por lo tanto quedará sometido a las normas generales que establece la legislación laboral y el Reglamento Interno de la Empresa.

IX. RESPONSABLES

Todas las decisiones aplicables a esta política son de responsabilidad primaria del Gerente General o a quién este designe a cargo, asesorado por la Gerencia de Recursos Humanos y el Experto en Prevención de Riesgos, quienes a su vez serán responsables de coordinar los procesos de toma, manejo y análisis de muestras y sus eventuales contra-muestras, estadísticas de control y el adecuado registro de todas estas actividades.

X. REGLAS GENERALES COMPLEMENTARIAS.

La Empresa proveerá de información, en el ámbito individual, charlas o afiches, sobre el consumo de alcohol, drogas y tabaco, con el fin de garantizar el acceso a información básica sobre los



múltiples efectos adversos, y que los Trabajadores puedan tomar una decisión informada sobre su eventual consumo.

Se entiende que la existencia y difusión de esta Política y sus acciones preventivas constituirán un estímulo para tomar conciencia a nivel personal y abrir un sano debate a nivel de la organización sobre los efectos del consumo de estas sustancias. Para garantizar la difusión y reforzar la responsabilidad personal cada empleado deberá recibir un ejemplar de esta Política, y acreditar haber aceptado los procedimientos descritos mediante un documento especial.

Tratándose el consumo de estas sustancias de un continuo, que abarca desde un hábito personal poco saludable hasta una enfermedad grave, se estima que en muchos de los casos se tratará de una condición susceptible de apoyo psicológico y tratamiento médico. La Empresa otorgará las facilidades para el tratamiento y rehabilitación de todo Trabajador que consciente de su problema, y que voluntaria y proactivamente solicite apoyo para su recuperación, bajo la condición de que esta declaración sea previa a una detección por parte de la Empresa a través de cualquier medio.

El trabajador que voluntariamente requiere avisar de su condición para someterse a los procesos antes descrito deberá dirigirse, en forma voluntaria y confidencial, a cualquiera de las siguientes personas de la organización: Gerente General, Gerencia de Recursos Humanos o Superior Directo. Sin perjuicio de ello la Gerencia de recursos Humanos podrá habilitar un correo o línea telefónica confidencial al efecto.

La Empresa se reserva el derecho de efectuar controles del consumo de alcohol y drogas a todos aquellos Trabajadores, independientemente de cualquier condición de cargo o responsabilidad, que hayan tenido participación en incidentes o accidentes que hayan tenido como consecuencia lesiones a personas (a terceros o a sí mismo) o pérdidas materiales significativas, o que hayan tenido el potencial de producir lesiones de mediana gravedad o superiores.

Se entenderá por accidentes con resultados de lesiones a aquellos eventos en que hayan participado, directa o indirectamente, trabajadores de la empresa en accidentes con resultado de lesiones leves, menos graves, graves o resultado de muerte, ya sea en la persona de otros Trabajadores, clientes o público en general.

Por incidentes con pérdidas materiales se trata de episodios en que hayan participado en incidentes, accidentes o siniestros en que hayan participado los trabajadores de la empresa y en que se produzcan daños a los equipos, vehículos, bienes o especies valoradas de la Empresa o del cliente para el cual estén trabajando, a causa o con ocasión de su desempeño laboral.

Cuando se trata de incidentes con potencial de lesiones o muerte y hayan participado trabajadores de la empresa en hechos o circunstancias que directamente no produjeron lesiones, o produjeron



pérdidas inferiores a las del punto anterior, pero que evidentemente pudiesen haber producido lesiones menos graves o superiores, como por ejemplo, el disparo accidental de armas de fuego, atropellos, asaltos, quedarse dormido al volante, etc. a modo meramente ejemplar y no excluyente de otras circunstancias, en las cuales sea relevante determinar el grado de participación y alerta del Trabajador, podrá obrarse de la misma forma tomando muestras para exámenes de sustancias prohibidas.

Lo mismo en incidentes con presencia de sustancias ilícitas o alcohol, cuando de la revisión simple de su persona o de los vehículos que conducen o en mantenciones o accidentes de tránsito, u otras situaciones, evidencien el porte o tenencia de alcohol o drogas entre sus pertenencias o en su lugar de trabajo.

Las personas que hayan participado directa e indirectamente en los incidentes y accidentes descritos, deberán ser sometidas a la brevedad posible a exámenes para determinar la presencia de sustancias en su organismo. Podrán ser realizados a través del análisis de fluidos corporales (ej. saliva, orina, transpiración, sangre, etc.) u otros (ej. aliento) y contar con diversas tecnologías (sensores, reactivos, exámenes de laboratorio, etc.), que se determinarán en forma periódica en relación a su disponibilidad, confiabilidad, costo, comodidad para la persona evaluada y rapidez de resultados. Se privilegiará el uso de reactivos no-intrusivos y de resultado inmediato (reactivos colorimétricos ante orina y alcohotest, entre otros) como examen preliminar, inmediatamente de sucedidos los hechos.

En todos los casos que se detecte inicialmente la presencia de alguna de las sustancias descritas, se efectuará de inmediato un segundo procedimiento de detección mediante una técnica distinta y de mayor precisión (ej. screening o cromatografía de gases), en forma de descartar la posibilidad de un falso positivo. Estos procedimientos serán tomados por personal especializado externo, para garantizar la transparencia y seguridad de los procesos, y se efectuará en laboratorios de reconocida trayectoria, seriedad y transparencia (Universidades, Hospitales Públicos o Mutualidades).

Por otra parte, la Empresa se reserva el derecho de incluir exámenes específicos en los procedimientos de evaluación pre-ocupacionales, tendientes a detectar la presencia de Alcohol y Drogas en los postulantes a incorporarse a la empresa. Se informará a los postulantes de esta opción en la primera etapa del sistema de selección de personal, y serán administrados únicamente con el consentimiento escrito de los mismos.

XI. PROTOCOLO DE CONTROL Y TRATAMIENTOS DE CASOS SUJETOS A LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL DE LA EMPRESA EMSIPOR LTDA.

El presente protocolo busca establecer con claridad los pasos y medidas a seguir en la aplicación de la política de Alcohol y Drogas de la empresa tanto en la prevención, detección, tratamiento y



derivación como ante situaciones de incumplimiento grave de obligaciones pactadas; buscando resguardar la integridad física y psíquica de los trabajadores de la empresa, sus derechos fundamentales y especialmente la honra, datos personales y protección de la identidad, poniendo como ejes la prevención y conservación del trabajo, ponderando los hechos de constituir las adicciones una enfermedad y no necesariamente un daño a la obligación laboral o delito, lo que será ponderado por la empresa, salvo que se configuren alguna de las causales del Artículo 160 del Código del Trabajo, en cuyo caso será la empresa la que decidirá su aplicación conforme a la ley u otra conducta frente a la situación de cada trabajador.

PRIMERO. Mecanismos de información.

- Definida la policía de Alcohol y Drogas se incorporará al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- La empresa entregará a cada uno de los trabajadores una copia de la política y hará firmar su recepción.
- El documento de recepción de la Política de drogas llevará en titular de “Anexo de Contrato” y la leyenda “El presente documento denominado Política de Alcohol y Drogas de la empresa EMSIPOR Ltda. se entenderá formar parte del contrato individual de trabajo del trabajador”.
- La empresa entregará, difundirá y hará conocer en las capacitaciones respectivas las prohibiciones que se comprenden en los contratos de trabajo y en esta política, de manera que el trabajador tome conocimiento y conciencia de lo descrito y su importancia.
- La empresa podrá en el tiempo definir otras políticas de comunicación, como dejarlo disponible en la página web de la empresa u otros e incluir su referencia incluso en los llamados a concursos o captación de nuevos trabajadores.
- A través de su asesoría e Prevención de Riesgo como en el Comité Paritario podrá discutirse e implementarse otras medidas para la comprensión y difusión de desafíos que este problema trae consigo.

SEGUNDO: Mecanismos de comunicación hacia la empresa.

- La empresa abrirá un correo electrónico especial, a cargo de Recursos Humanos y de carácter confidencial, para que cualquier trabajador que entienda se encuentra en una de las situaciones posibles descritas en el texto de la Política de Alcohol y Drogas pueda poner en conocimiento a la empresa su situación para que sea tratada con reserva.
- La empresa determinará las personas encargadas de ejecutar la presente política y de recibir y tratar la información y será comunicada a la línea de jefaturas, supervisores y administradores de contratos que tengan a su cargo el deber de informar a los superiores cuando conozcan, se informen o detecten situaciones que pudieren incluirse en esta política de alcohol y drogas y las medidas a tomar.



- Para todos aquellos cargos de jefatura, supervisión o administración de contratos que la empresa designe será obligación informar en forma inmediata y usando los canales habilitados a Recursos Humanos y la persona definida a cargo sobre situaciones de riesgo o de consumo de alcohol, drogas, fármacos u otras sustancias en los términos descritos en la policía, dentro de su lugar de trabajo, dependencias o áreas donde deba ejecutar sus funciones el trabajador o trabajadora sorprendido en conductas de riesgo.
- Para ello seguirá al menos los siguientes pasos:
 - a) Llenará la hoja de informe que constituye el anexo II de éste documento de manera de dejar constancia oficial de lo observado y motivos por los que deriva el caso a sus superiores.
 - b) En caso de consumo y/o porte de bebidas alcohólicas, cigarrillos o drogas o estado de ebriedad o presentación o permanencia con hálito alcohólico, deberá el superior al trabajador suspendido llamarlo de manera confidencial a conversar para informarle que remitirá los antecedentes a los responsables de la presente política.
 - c) En caso de que porte o tráfico de drogas ilícitas, de acuerdo a la ley 20.000, se debe hacer la denuncia a Policía de Investigaciones o Carabineros de Chile por parte encargado de ejecutar la policía y que haya sido informado por los jefes, supervisores o administradores de contratos superiores al involucrado.
 - d) En caso de fármacos o sustancias recetadas por un profesional del área médica, se exigirá al trabajador presente documento que lo acredite y que haga referencia a la posología y patología atendida.
 - e) Conocida la situación por los encargados definidos por la empresa y recursos humanos, será esta repartición la que evaluará la situación y propondrá a la gerencia de la empresa un curso a seguir, quien podrá si lo estima procedente modificar, ampliar o restringir lo dispuesto.
 - f) Dentro de estas medidas y mientras no se configure un delito y una causal de término de la relación laboral conforma al Artículo 160 del Código del Trabajo, se tomarán por la empresa las medidas de separar al trabajador de su puesto de trabajo y derivarlo al organismo administrador de la ley 16.744.- para su tratamiento.

TERCERO. Respecto de los procedimientos de control y toma de exámenes.

- La empresa contará con mecanismos de toma de exámenes de control a cargo de profesionales de la salud por establecimientos de derivación o personal de la misma empresa que tome las muestras de manera privada, reservada y mantenga reserva de la identidad del trabajador y sus resultados.
- En caso de ser sorprendido un trabajador en algunos de los casos prohibidos y tratados por el documento Política de Drogas y Alcohol, previo el informe que debe ser llenado por el superior al trabajador así sorprendido, deberá derivarlo a la persona encargada de ejecutar la política para que decida sobre como tomar exámenes pertinentes y de curso a los procedimientos informativos que permitan enfrentar su situación.
- Si algún trabajador informa de su situación individual de encontrarse en algunos de los casos previstos en la política de drogas y alcohol de la empresa, ya sea a través del correo



electrónico destinado al efecto o comunicándoselo a su superior, se llenará el documento de aviso, se tratará por el superior de manera reservada y se comunicará al encargado de la aplicación y ejecución de política para que inicie el procedimiento de prevención establecido al efecto.

- Para efectos de los controles aleatorios a realizar la empresa determinará el mecanismo de sorteo o selección aleatoria por el cual aplicará los porcentajes de control mensual definidos en la política. Cuidará de no usar los nombres de la persona, sino que una bolsa de RUT, DNI; Pasaporte o documento de identidad del trabajador y será el encargado de ejecutar la política quien e reserva traducirá dicha información a la identidad de las personas y las citará o derivará de manera reservada para su control.
- Al momento de efectuar la derivación en base a este sorteo, los trabajadores a examinarse deberán firmar un documento de conocimiento y autorización de la situación para la realización de exámenes.
- Todo funcionario de la empresa que intervenga en este procedimiento tendrá obligación absoluta de reserva y confidencialidad.
- De la misma manera los resultados que se obtengan de estos exámenes serán tratados con absoluta confidencialidad y puesto en conocimiento del encargado para las determinaciones necesarias de medidas a tomar.
- Al tomar las medidas que correspondan la empresa deberá ponderar las circunstancias y salvo que se constituya causal legal de despido, privilegiará la salud del trabajador afectado y la seguridad de los demás miembros de la empresa que pudiera afectarse por la situación.

CUARTO. Respecto de las medidas a tomar.

- Con los resultados que se obtengan y de la manera confidencial descrita el encargado de ejecutar la política de drogas y alcohol emitirá un informe a Recursos Humanos y a la Gerencia para que tomen la decisión que les parezca necesaria.
- Gerencia y Recursos Humanos podrán para ello pedir opinión al prevencionista de riesgos y al jefe directo del trabajador para definir medidas.
- Una vez ponderadas las circunstancias y tomada una decisión se comunicará de manera reservada y por escrito al trabajador lo que se decida y las derivaciones necesarias.
- El trabajador al recibir esta comunicación firmará su recepción y autorizará expresamente a la empresa para conocer los avances y resultados de la derivación y tratamientos necesarios.
- Junto con esta comunicación se le entregarán copia de los exámenes.
- El trabajador podrá solicitar por escrito una contra muestra si estima no es verdadero el resultado. En caso de ser positiva la contra muestra quedará obligado a este protocolo.



TÍTULO XXIX: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 110°: La Ley N° 20.096, “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.”

Artículo 111°: Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras sometidos a radiación solar directa en días comprendidos entre el 1° de septiembre y el 31 de marzo, entre las 10.00 y las 17.00 horas, y aquellos que desempeñan funciones habituales bajo radiación UV solar directa con un índice UV igual o superior a 6, en cualquier época del año, según lo establece el artículo 109 a. del Decreto Supremo N° 594.

Artículo 112°. Los empleadores de trabajadores o trabajadoras expuestos (as) deben realizar la gestión del riesgo de radiación UV adoptando medidas de control adecuadas, según lo dispuesto en Artículo 109 b del D.S. N° 594. Las medidas que deben adoptar al menos son:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de la exposición a la radiación UV, incluyendo la de origen solar indicando sus medidas de control.
- b) Publicar diariamente en un lugar visible el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile y las medidas de control, incluyendo los elementos de protección personal.
- c) Identificar los trabajadores expuestos; detectar los puestos de trabajo e individuos que requieran medidas de protección adicionales y verificar la efectividad de las medidas implementadas.
- d) Implementar las medidas específicas de control, según exposición, siguiendo las indicaciones señaladas en la Guía Técnica de Radiación UV de Origen Solar dictada por el Ministerio de Salud, cuyo orden de prioridad van: 1.- Medidas de Ingeniería que puede ser realizar un adecuado sombraje de los lugares de trabajo (ejemplos: techar, arborizar, mallas oscuras y de trama tupida, parabrisas adecuados), 2.- Medidas administrativas, que si la labor lo permite, calendarizar faenas, horarios de colación entre 13:00 y las 15:00hrs en lugares con sombraje adecuado, rotación de puestos de trabajo con la disminución de tiempo de exposición, entre otros; 3.- Elementos de protección personal, según el grado de exposición, tales como gorros, lentes, factor de protección solar.
- e) Mantener un programa escrito de instrucción teórico práctico para los trabajadores, de duración mínima de una hora cronológica semestral, sobre el riesgo y consecuencias para la salud por la exposición a radiación UV solar y medidas preventivas a considerar, entre otros.



Artículo 113°. Sobre las recomendaciones que disminuiría la exposición dañina a radiación ultravioleta respecto al personal que se debe desempeñar ocupacionalmente en forma permanente al aire libre, se informan a lo menos las siguientes consideraciones y medidas de protección.

- Proteger la piel expuesta principalmente en las horas de mayor radiación, esto es entre las 10 y 17 horas.
- Disminuir el tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso, se deben considerar pausas bajo techo o bajo sombra.
- Aplicación de cremas con filtro solar de factor 30 o mayor, al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades durante la jornada. Las cremas con filtro solar SPF 30 o superior deben aplicarse al comenzar el turno y cada vez que el trabajador o trabajadora transpire o se lave la parte expuesta. Es necesario seguir las indicaciones planteadas en Guía Técnica de radiación UV de origen solar y considerar la aplicación de productos FPS 50+ para lugares con mayor albedo, con factores personales de mayor riesgo como personas con fototipos de piel I y II y según faenas.
- Usar protección para los ojos con filtro ultravioleta. En lugares con mucha reflectividad (nieve, arena, agua, altitud, entre otras), las gafas o antiparras deben contar además con protección lateral, protección certificada contra radiación UV ANSI 97% de luz filtrada, idealmente de policarbonato, deben ser neutros, sin poder prismático, y el color no debe impedir la discriminación de colores, y además proteger del brillo incapacitante.
- Usar ropa de vestir adecuada para el trabajador o trabajadora, para que cubra la mayor parte del cuerpo. Se sugiere seguir indicaciones de Guía Técnica de radiación UV de origen solar.
- Usar sombrero de ala ancha mínima de 7 cms., jockeys de visera larga o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello tipo legionario y proteja la cara. En caso de casco, utilizar visera con filtro UV.

Según el índice UV señalado por la Dirección Meteorológica de Chile las medidas de protección a seguir serán:

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

TÍTULO XXX: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

Artículo 114°: La Empresa deberá contribuir a disminuir la incidencia y prevalencia de hipoacusia de origen ocupacional, a través del establecimiento de criterios comunes, líneas de acción y recomendaciones para el manejo integral del trabajador o trabajadora expuesto ocupacionalmente a ruido, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose las etapas y acciones complementarias de vigilancia ambiental y a la salud correspondientes que eviten la progresión del daño.

El empleador en conjunto con los administradores del seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744, deben confeccionar para la empresa un programa de vigilancia revisado y actualizado anualmente, que incorpore como mínimo la siguiente información:

- Puestos de trabajo expuestos a ruido.
- Niveles de ruido para cada puesto de trabajo.
- Tareas y actividades de dichos puestos de trabajo.
- Identificación de los trabajadores por puesto de trabajo.
- Tiempos de exposición diarios-semanal.
- Medidas de control implementadas.
- Registro de cada uno de los puntos señalados anteriormente y de las modificaciones realizadas.

Para mayor detalle, referirse al “Instructivo para la Aplicación del D.S. No 594/99 del MINSAL, Título IV, Párrafo 3° Agentes Físicos – Ruido”, y a la Guía preventiva para trabajadores expuestos a ruido”, ambos del Instituto de Salud Pública de Chile.

TÍTULO XXXI: PROTOCOLO DE VIGILANCIA DEL AMBIENTE DE TRABAJO Y TRABAJADORES (AS) EXPUESTOS (AS) A SILICE

La aplicación de este Protocolo es obligatorio para las empresas donde exista presencia de sílice

Artículo 115°. El protocolo debe ser difundido a todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en lugares de trabajo con presencia de sílice, incluyendo Comités Paritarios y Dirigentes Sindicales. Esta difusión debe acreditarse mediante Acta suscrita por el organismo administrador o la empresa, según corresponda, y por todas las personas que tomaron conocimiento del Protocolo. Esta acta debe contener el nombre de la empresa, fecha, contenidos, identificación del relator y de los asistentes (nombres y RUN), y debe quedar archivada.

Artículo 116°. De acuerdo a lo establecido en los artículos 66 bis y 68 de la ley N° 16.744; artículo 21 del D.S. N° 40, artículo 184 del Código del Trabajo; artículo 53, del D.S. N° 594, y en el contexto del Plan Nacional de Erradicación de la Silicosis, será responsabilidad de la Empresa implementar las siguientes medidas específicas:

- a. Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores frente a exposición a sílice cristalina, las medidas preventivas y de los métodos de trabajo seguros.



- b. Implementar un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, que incluya la gestión del riesgo de exposición a sílice, para todos los trabajadores, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores. Si la empresa tiene 50 trabajadores o menos, debe implementar un Plan de Gestión del Riesgo de Exposición a Sílice con un cronograma anual de actividades que incluya al menos la identificación de los grupos de trabajadores expuestos, la evaluación de la exposición y la implementación de medidas de control a la exposición a sílice en los puestos de trabajo, así como la vigilancia de salud de los trabajadores expuestos.
- c. Proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, sin costo para ellos, basándose en la Guía para la Selección y Control de Protección Respiratoria del ISP de Chile, implementando un Programa asociado que debe considerar al menos: a) Evaluar el nivel del riesgo; b) Identificar donde, en qué procesos o puestos se requiere usar; c) Criterios de selección, incluyendo a los trabajadores; d) Informar a los trabajadores de que la protección les evitará inhalar material particulado muy fino que contiene sílice; e) Capacitación teórica y práctica, de todos los trabajadores que la utilizarán, incluyendo utilización, mantención, limpieza, almacenamiento y pruebas de chequeo de ajuste rutinario (presión positiva y presión negativa); f) Plazos y criterios para el recambio de la protección personal o parte de ella, incluyendo las evaluaciones de sílice cristalina existentes; g) Mantener un registro; h) Evaluación por equipo médico a trabajadores que no pueden utilizar protección respiratoria por alguna condición de salud.
- d. Participar en conjunto con el organismo administrador en todo el proceso establecido en el presente Protocolo.
- e. Entregar al organismo administrador todos los antecedentes solicitados por éste, y darles las facilidades para que realicen las evaluaciones cuantitativas y cualitativas de exposición a sílice. Entre los antecedentes que debe aportar la empresa para las evaluaciones cuantitativas son:
 - i. El o los procesos y sus etapas, identificando las etapas críticas.
 - ii. Las materias primas, productos intermedios y finales.
 - iii. La existencia y número de ciclos productivos.
 - iv. Niveles de producción.
 - v. Turnos y horarios de trabajo, así como los ciclos de turnos cuando corresponde.
 - vi. La altura geográfica donde están ubicados los puestos de trabajo a evaluar.
- f. Dar las facilidades para que los trabajadores asistan a realizarse los exámenes a los que sean citados.
- g. Informar oportunamente al organismo administrador de los cambios que ocurran en el listado de trabajadores expuestos a sílice, como: cambio de puesto, desvinculaciones, cambio de proceso, etc.
- h. Por su parte, la empresa deberá informar los resultados de las evaluaciones ambientales al Comité Paritario, a los trabajadores y a sus representantes, en el plazo de 7 días, a contar de la recepción del Informe.

Artículo 117°. La empresa debe implementar las medidas de control indicadas por su organismo administrador o definidas internamente, dando prioridad a las de tipo ingenieril y/o administrativas. Para el riesgo residual se utilizará protección personal según lo mencionado en letra c) del artículo 104°.



Artículo 118°. El trabajador debe estar informado de que el riesgo de desarrollar silicosis no se extingue y que, por tanto, una vez terminada la exposición, el trabajador o trabajadora tiene derecho a evaluación por el organismo administrador quinquenalmente hasta 15 años después de finalizada la exposición, y vigilancia quincenal, siendo responsabilidad del organismo administrador citar a control mediante carta certificada u otro medio electrónico, guardando registro de ello.

Es responsabilidad del trabajador asistir a los controles, como también mantener al día sus datos de contacto en el organismo administrador e informar cuando la citación no le haya llegado en el lapso previsto.

Artículo 119°. La información generada por el programa de vigilancia de salud es absolutamente confidencial y manejada sólo por los profesionales del programa. El organismo administrador deberá entregar información al trabajador, por escrito o por algún otro medio, en un lenguaje asequible, los riesgos asociados a la exposición a sílice, mencionando al menos: a) Silicosis b) Cáncer pulmonar c) Efecto sinérgico del tabaco d) Efecto sinérgico con otras enfermedades e) Importancia del diagnóstico precoz de cualquier dolencia respiratoria f) Importancia de cumplir con todas las medidas preventivas que su empleador haya dispuesto en su programa de gestión del riesgo sílice.

TÍTULO XXXII: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 120°: Los FACTORES PSICOSOCIALES en el ámbito ocupacional, hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2013).

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.

ANTECEDENTES

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es una regulación del Ministerio de Salud destinada a medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental de las y los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo. Es vinculante y obligatorio para las entidades empleadoras, organismos administradores y administración delegada del seguro de la Ley N°16.744 (OAL/AD)

Esta tercera actualización del protocolo se da en el contexto de pandemia por COVID-19, situación que ha impactado la estructura de la organización del trabajo. Factores de riesgo psicosocial tales como: sobrecarga laboral, desgaste de los trabajadores/as, límites difusos de la jornada de trabajo, trabajo aislado, exigencias de utilización de tecnologías que están en desarrollo, alternancia de trabajo presencial y a distancia o conciliación de la vida personal y familiar, son parte de los riesgos vinculados a los nuevos escenarios laborales y al trabajo en contexto de alerta sanitaria. Dichas transformaciones tienen un correlato en la experiencia del trabajador/a y el trabajo que realizan.

Pero el trabajo no sólo influye en la calidad de vida de las personas, sino también, en la productividad de las empresas e instituciones. Por lo anterior, los lugares de trabajo son un espacio



privilegiado para llevar a cabo medidas de promoción, prevención e intervención que impacten la salud de la población y los objetivos estratégicos de una organización. Más que nunca, empleadores y trabajadores/as están llamados a promover entornos laborales seguros y saludables, incorporando la educación y participación en todos sus niveles, junto al control y manejo de los riesgos ocupacionales que se asocian a la organización del trabajo y sus procesos productivos.

Así, los factores psicosociales del ámbito laboral se definen como “las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2017).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2009), define los determinantes sociales de la salud como “Las circunstancias en que las personas nacen crecen, trabajan, viven y envejecen, incluido el conjunto más amplio de fuerzas y sistemas que influyen sobre las condiciones de la vida cotidiana”. Este enfoque viene a reforzar la creciente preocupación por la aparición de nuevos riesgos presentes/asociados al trabajo, producto de sus transformaciones, destacando los riesgos psicosociales y el impacto sobre la salud mental de los trabajadores/as. Es innegable que la evolución y modificación de los espacios laborales representan oportunidades para el desarrollo de diversas áreas de la vida de las personas, sin embargo, el no considerar estos cambios y sus características, incluyendo el impacto que pueden tener sobre las personas, puede tener como resultado el daño y/o empeoramiento de la salud integral de los trabajadores/as (OMS, 2019).

La modificación del presente protocolo se realiza conjuntamente con la publicación de un nuevo instrumento para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo, el “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral - Salud Mental / SUSESO” (CEAL-SM/SUSESO), que incorpora nuevas dimensiones de riesgo laboral, reemplazando al cuestionario SUSESO/ISTAS21. Ello implica una renovada clasificación de los niveles y gestión del riesgo psicosocial al interior de los centros de trabajo, una profundización de las temáticas de salud mental laboral, y nuevas responsabilidades para los diferentes actores del sistema: trabajadores/as, empleadores, OAL/AD y organismos fiscalizadores de la presente normativa.

En resumen, esta actualización es un aporte a la regulación y a la promoción de la salud mental en el trabajo, producto de las experiencias y aprendizajes de la aplicación del protocolo desde su oficialización en el año 2013, y las transformaciones que se han producido en el mundo laboral. El llamado es a contribuir con ambientes de trabajo que favorezcan la salud mental de sus trabajadores/as.

La prevención de los riesgos psicosociales laborales deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (Art. 153° del Código del Trabajo) o de Higiene y Seguridad (Art. 67° de la Ley N°16.744). Para ello se deberán especificar los posibles factores de riesgo psicosocial existentes en el lugar de trabajo, las consecuencias para la salud de los trabajadores/as y las medidas protectoras. Lo anterior deberá estar integrado en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo (Art. 66 bis de la Ley N°16.744) en el caso de la empresa principal.



E. PROCEDIMIENTOS DE RECLAMOS ESTABLECIDOS EN LA LEY N° 16.744

Artículo 121°: Conforme al artículo 76° de la Ley N° 16.744, la entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Seguridad, tendrán también la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia.

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

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

Artículo 122°: (Artículo 77° de la Ley N° 16.744). Los afiliados o sus derecho-habientes, así como 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 123°. Respecto del rechazo de licencias o reposos médicos. (LEY 16.744, ARTÍCULO 77BIS)

El trabajador o trabajadora afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no 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 o trabajadora 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 Previsión Social (ex INP Instituto de Normalización Previsional), la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán rembolsar 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 o trabajadora en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente, corresponda rembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, sumando 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 resolviere que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deberá devolver al trabajador o trabajadora la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual solo se considerará el valor de aquéllas. Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares.

Artículo 124°: DECRETO SUPREMO N°101 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Conforme al Art. 71 del D.S. N° 101, en caso de accidentes del trabajo o de trayecto deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

- a) Los trabajadores que sufran un accidente del trabajo o de trayecto deben ser enviados para su atención, por la entidad empleadora, inmediatamente de tomar conocimiento del siniestro, al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda.
- b) La entidad empleadora deberá presentar en el organismo administrador al que se encuentra adherida o afiliada, la correspondiente “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT),



- debiendo mantener una copia de la misma. Este documento deberá presentarse con la información que indica su formato y en un plazo no superior a 24 horas de conocido el accidente.
- c) En caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus derecho-habientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.
 - d) En el evento que el empleador no cumpla con la obligación de enviar al trabajador o trabajadora accidentado al establecimiento asistencial del organismo administrador que le corresponda o que las circunstancias en que ocurrió el accidente impidan que aquél tome conocimiento del mismo, el trabajador o trabajadora podrá concurrir por sus propios medios, debiendo ser atendido de inmediato.
 - e) Excepcionalmente, el accidentado puede ser trasladado en primera instancia a un centro asistencial que no sea el que le corresponde según su organismo administrador, en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona de no mediar atención médica inmediata. Una vez calificada la urgencia y efectuado el ingreso del accidentado, el centro asistencial deberá informar dicha situación a los organismos administradores, dejando constancia de ello.
 - f) Para que el trabajador o trabajadora pueda ser trasladado a un centro asistencial de su organismo administrador o a aquél con el cual éste tenga convenio, deberá contar con la autorización por escrito del médico que actuará por encargo del organismo administrador.
 - g) Sin perjuicio de lo dispuesto precedentemente, el respectivo organismo administrador deberá instruir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas para que registren todas aquellas consultas de trabajadores con motivo de lesiones, que sean atendidos en policlínicos o centros asistenciales, ubicados en el lugar de la faena y/o pertenecientes a las entidades empleadoras o con los cuales tengan convenios de atención. El formato del registro será definido por la Superintendencia.

Artículo 125°: (Art. 72 D.S. N° 101). En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

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



- b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o trabajadora o la entidad empleadora podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.
- c) Si un trabajador o trabajadora manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador o trabajadora inmediatamente de conocido el hecho, para su atención, al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.
- d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador o trabajadora, por sus 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.
- e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador o trabajadora y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.
- f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o trabajadora o ex-trabajador o ex-trabajadora la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.
- g) El organismo administrador deberá incorporar 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 126°: (Art. 73 D.S. N° 101). Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 91 y 92 anteriores, deberán cumplirse las siguientes normas y procedimientos comunes a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales:

- a) El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del D.L. N° 2.763, de 1979, establecerá los datos que deberá contener la “Denuncia Individual de Accidente del Trabajo” (DIAT) y la “Denuncia Individual de Enfermedad Profesional” (DIEP), para cuyo efecto, solicitará informe a la Superintendencia. El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14C del D.L. N° 2.763, de 1979, y la Superintendencia establecerán, en conjunto, los formatos de las DIAT y DIEP, de uso obligatorio para todos los organismos administradores.
- b) Los organismos administradores deberán remitir a las Seremis de Salud la información a que se refiere el inciso tercero del artículo 76 de la Ley N° 16.744, por trimestres calendarios, y en el formulario que establezca la Superintendencia.
- c) Los organismos administradores deberán llevar un registro de los formularios DIAT y DIEP que proporcionen a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, con la numeración correlativa correspondiente.



- d) En todos los casos en que a consecuencia del accidente del trabajo o enfermedad profesional se requiera que el trabajador o trabajadora guarde reposo durante uno o más días, el médico a cargo de la atención del trabajador o trabajadora deberá extender la “orden de reposo Ley N° 16.744” o “licencia médica”, según corresponda, por los días que requiera guardar reposo y mientras éste no se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus labores y jornadas habituales.
- e) Se entenderá por labores y jornadas habituales aquellas que el trabajador o trabajadora realizaba normalmente antes del inicio de la incapacidad laboral temporal.
- f) Los organismos administradores solo podrán autorizar la reincorporación del trabajador o trabajadora accidentado o enfermo profesional una vez que se le otorgue el “alta laboral”, la que deberá registrarse conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia.
- g) Se entenderá por “alta laboral” la certificación del organismo administrador de que el trabajador o trabajadora está capacitado para reintegrarse a su trabajo, en las condiciones prescritas por el médico tratante.
- h) La persona natural o la entidad empleadora que formula la denuncia será responsable de la veracidad e integridad de los hechos y circunstancias que se señalan en dicha denuncia.
- i) La simulación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional será sancionada con multa, de acuerdo al artículo 80 de la Ley N° 16.744 y hará responsable, además, al que formuló la denuncia del reintegro al organismo administrador correspondiente de todas las cantidades pagadas por éste por concepto de prestaciones médicas o pecuniarias al supuesto accidentado del trabajo o enfermo profesional.

Artículo 127°: (Art. 74 D.S. N° 101). Los organismos administradores estarán obligados a llevar una base de datos -“Base de Datos Ley N° 16.744”- con, al menos, la información contenida en la DIAT, la DIEP, los diagnósticos de enfermedad profesional, las incapacidades que afecten a los trabajadores, las indemnizaciones otorgadas y las pensiones constituidas, de acuerdo a la Ley N° 19.628 y a las instrucciones que imparta la Superintendencia.

Artículo 128°: (Art. 75 D.S. N° 101). Para los efectos del artículo 58 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán, según sea el caso, solicitar o iniciar la declaración, evaluación o revaluación de las incapacidades permanentes, a más tardar dentro de los 5 días hábiles siguientes al “alta médica”, debiendo remitir en dichos casos los antecedentes que procedan.

Se entenderá por “alta médica” la certificación del médico tratante del término de los tratamientos médicos, quirúrgicos, de rehabilitación y otros susceptibles de efectuarse en cada caso específico.

Artículo 129°: (Art. 76 D.S. N° 101). El procedimiento para la declaración, evaluación y/o revaluación de las incapacidades permanentes será el siguiente:

- a) Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (Compin) la declaración, evaluación, revaluación 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 trabajadora 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 N° 16.744, 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.
Las Compin deberán adoptar las medidas tendientes a recabar dichos antecedentes, no pudiendo negarse a efectuar una evaluación por falta de los mismos.
- f) 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 notificadas a los organismos administradores que corresponda y al interesado, a más tardar dentro del plazo de 5 días hábiles desde su emisión.
- g) El proceso de declaración, evaluación y/o reevaluación y los exámenes necesarios no implicarán costo alguno para el trabajador o trabajadora.
- h) Con el mérito de la resolución, los organismos administradores procederán a determinar las prestaciones que corresponda percibir al accidentado o enfermo, sin que sea necesaria la presentación de solicitud por parte de éste.
- i) Para los efectos de lo establecido en este artículo, las Compin estarán integradas, según sea el caso, por uno o más médicos con experiencia en relación a las incapacidades evaluadas y/o con experiencia en salud ocupacional.
- j) En las Compin actuará un secretario, designado por el Secretario Regional Ministerial de la Seremi de la cual dependan, quien tendrá el carácter de ministro de fe para autorizar las actuaciones y resoluciones de ellas.
- k) De las resoluciones que dicten las Compin y las Mutualidades podrá reclamarse ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y de Enfermedades Profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 77 de la Ley N° 16.744 y en este Reglamento.

Artículo 130°: (Art. 76 bis D.S. N° 101). Las declaraciones de incapacidad permanente serán revisables por agravación, mejoría o error en el diagnóstico y, según el resultado de estas revisiones, se concederá, mantendrá o terminará el derecho al pago de las pensiones, 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 N° 16.744, el inválido deberá ser citado cada dos años por la Mutualidad o la respectiva Compin, según corresponda, para la revisión de su incapacidad. En caso de que no concurra a la citación, notificada por carta certificada, el organismo administrador podrá suspender el pago de la pensión hasta que asista para tal fin.

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



En los períodos intermedios de los controles y exámenes establecidos en el Título VI de la Ley N° 16.744, el interesado podrá por una sola vez solicitar la revisión de su incapacidad. Después de los primeros 8 años, el organismo administrador podrá exigir los controles médicos a los pensionados cada 5 años, cuando se trate de incapacidades que por su naturaleza sean susceptibles de experimentar cambios, ya sea por mejoría o agravación.

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

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

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

Artículo 131°: (Art. 77 D.S. N° 101). 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 132°: (Art. 78 D.S. N° 101). La Comere funcionará en la ciudad de Santiago, en las oficinas que determine el Ministerio de Salud, pudiendo sesionar en otras ciudades del país cuando así lo decida y haya mérito para ello.

Artículo 133°: (Art. 79 D.S. N° 101). La Comere tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico, en los casos de incapacidad permanente derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744.

En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones a que se refiere el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 16.744.

Artículo 134°: (Art. 80 D.S. N° 101). Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comere o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo le enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes.



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

Artículo 135°: (Art. 81 D.S. N° 101). El término de 90 días hábiles establecidos por la ley para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde el tercer día de recibida en Correos.

Artículo 136°: (Art. 82 D.S. N° 101). Para la designación de los representantes médicos de los trabajadores y de los empleadores ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a que se refieren las letras b) y c) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

En caso 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 137°: (Art. 83 D.S. N° 101). El abogado integrante de la Comere será designado libremente por el Presidente de la República.

El Presidente de la República, previa propuesta del Ministro de Salud, designará los dos médicos que integrarán la Comere, a que se refiere la letra a) del artículo 78 de la Ley N° 16.744, uno de los cuales la presidirá.

Artículo 138°: (Art. 84 D.S. N° 101). Los miembros de la Comere durarán cuatro años en sus funciones y podrán ser reelegidos. La designación de reemplazantes, en caso de impedimento o inhabilidad sobreviniente de alguno de sus miembros, se hará por el Presidente de la República para el período necesario, sin que exceda al que le habría correspondido servir al reemplazado, considerando, en su caso, las listas de médicos propuestos en el último proceso de designación, si las hubiere.

Se considerará que un miembro está impedido de ejercer su cargo cuando no asista, injustificadamente, a tres sesiones continuadas y en todo caso, cuando ha tenido ausencias que superan el 50% de las sesiones realizadas durante 2 meses calendario 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 139°: (Art. 85 D.S. N° 101). 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. 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 o trabajadora.

Artículo 140°: (Art. 86 D.S. N° 101). La Comere deberá presentar al Subsecretario de Salud Pública una terna compuesta por tres funcionarios de ese Servicio, de entre cuyos miembros el Subsecretario designará al Secretario, que desempeñará sus funciones sin derecho a mayor remuneración.

Artículo 141°: (Art. 87 D.S. N° 101). Los miembros de la Comere gozarán de una remuneración equivalente a un ingreso mínimo por cada sesión a que asistan, la que se pagará mensualmente.

En ningún caso la remuneración mensual podrá exceder de cuatro ingresos mínimos mensuales.

Artículo 142°: (Art. 88 D.S. N° 101). El Secretario de la Comere tendrá el carácter de ministro de fe para hacer la notificación de las resoluciones que ella pronuncie y para autorizar todas las actuaciones que le correspondan, en conformidad a la ley y al reglamento.

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

Artículo 143°: (Art. 89 D.S. N° 101). Los gastos que demande el funcionamiento de la Comere serán de cargo del Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo 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 de la ley.



Artículo 144°: (Art. 90 D.S. N° 101). La Superintendencia conocerá de las actuaciones de la Comere:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de las leyes N° 16.744 y N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieren en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79° D.S. N° 101.

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

Artículo 145°: (Art. 91 D.S. N° 101). El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77° de la Ley N° 16.744, 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 146°: (Art. 92 D.S. N° 101). La Comere y la Superintendencia, en el ejercicio de sus funciones, podrán requerir a los distintos organismos administradores, y a las personas y entidades que estimen pertinente, los antecedentes que juzguen necesarios para mejor resolver.

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

Artículo 147°: (Art. 93 D.S. 101). Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia a que se refiere el inciso tercero del artículo 77 de la Ley N° 16.744, 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 148°: (Art. 94 D.S. N° 101). Las multas que los organismos administradores deban aplicar en caso de infracción a cualquiera de las disposiciones de la Ley N° 16.744 o sus reglamentos se regularán, en cuanto a su monto, por lo establecido en el artículo 80° de esta 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.

G. DE LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES (D.S. N° 40, TÍTULO VI)

Artículo 149°: (Art. 21 y 23 del D.S. N° 40). Los empleadores tienen obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.



Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

La obligación de informar oportuna y convenientemente se deberá cumplir y registrar, a lo menos en las siguientes situaciones: nueva(s) contratación(es); transferencia(s) de cargos; nuevo(s) procedimiento(s) de trabajo y cambio(s) en el proceso productivo.

Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este artículo, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos antes mencionados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores los métodos de trabajo correctos, vale decir, el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar, dejando los registros que permitan acreditar el cumplimiento de esta obligación.

Sin perjuicio de lo establecido en el D.S. N° 40, Título VI, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá informarles sobre la existencia del riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, en caso contrario deberá suspender en forma inmediata las faenas afectadas y proceder a la evacuación de los trabajadores.

H. RIESGOS, CONSECUENCIAS, MEDIDAS PREVENTIVAS Y MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS

Artículo 150°: Cumpliendo con la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus Trabajadores, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, a continuación se definen algunas situaciones de riesgos más comunes dentro de las actividades laborales:

RIESGO POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajo repetitivo o tenso	<ul style="list-style-type: none">- Tendinitis- Tenosinovitis- Síndrome del túnel carpiano	<ul style="list-style-type: none">- Depende del manual del trabajo adoptar causas del mismo.- Corrección de malos hábitos de trabajo.- Corrección ergonómica de los puestos de trabajo.



		Pautas de ejercicios destinados a relajar y fortalecer musculaturas comprometida. Trabajar las manos y antebrazos en posiciones naturales, no – tensas.
Conducción	-Choque -Colisión	-Contar con licencias municipal e interna -Contar con las competencias -Respetar límites de velocidad autorizados.
Exposición a línea de fuego	-Atropello -Aplastamiento	-No exponerse a línea de fuego. -Posicionarse dentro de barreras duras.
Golpes en la cabeza	Contusiones Erosiones Heridas contusas Heridas cortantes T.E.C.	Uso de cascos de seguridad, proporcionados por la empresa, será obligatorio durante la jornada de trabajo
Caída mismo nivel	Contusiones Heridas Esguince Luxaciones Fracturas, etc.	En trabajos a nivel no deberán: Correr, mantener pisos libres de derrames de líquidos o materias grasas, mantener correcto orden y aseo general
Riesgos eléctricos	Heridas quemaduras	- Usar cables brindados con sus respectivos enchufes. - Verificar existencia y estado de protectores de diferenciales en tableros eléctricos. - No trabajar con las manos húmedas.
Caminar, subir o bajar escaleras en forma descuidada	- Contusiones - Desgarros Musculares - Luxaciones - Fracturas	- Evitar correr por pasillos y escaleras. - Trasladarse con precaución por escaleras utilizando pasamanos. - Las damas deben evitar el uso de zapatos muy altos.
Cargar y trasladar materiales pesados inadecuadamente	Alteraciones de Columna Ej.: Lumbagos, Desgarros, Extremidades, etc.	Poseer técnica correcta de elevación y traslado de carga. No doblar columna Solo flectar piernas y columna derecha
Desechar residuos peligrosos, industriales, domésticos en las áreas, suelos, etc.	Contaminación al medio ambiente.	Utilizar recipiente adecuados para cada residuo y depositar en los vertederos patios de reciclajes adecuados
	Alteraciones de:	



Posiciones inadecuadas al sentarse	a) Columna b) Extremidades c) Irrigación	Tener una correcta postura al sentarse, tanto en el plano laboral como en la vida diaria.
Temperaturas bajas	Hipotermia por exposición a frío	Utilizar ropa adecuada para bajas temperaturas (Proporcionada por la Empresa)

TÍTULO XXXIII: DE LAS SANCIONES

Artículo 151°: El trabajador o trabajadora que contravenga las normas contenidas en este Reglamento o las instrucciones o acuerdos del o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, del Departamento de Prevención de Riesgos y/o del Organismo Administrador, serán sancionados con:

- a) Amonestación escrita, con copia a la hoja de vida del trabajador, al Organismo Administrador del Seguro y a la Inspección del Trabajo.
- b) Multa de hasta el 25 % de su remuneración diaria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 16.744, debiendo la Empresa fijar su monto dentro del límite señalado y, sin perjuicio de cursar la misma amonestación contemplada en la letra a);
- c) Terminación del Contrato de Trabajo sin derecho a indemnización de desahucio, atendida la gravedad de la falta o la continua reiteración de la misma.

Cuando se haya comprobado que un accidente del trabajo o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador o trabajadora, se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68° de la Ley N° 16.744, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente. Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.

Para lo contemplado en las letras a) y b) de éste artículo, el trabajador tendrá derecho a reclamar de esa sanción ante el superior a quien la impuso, debiendo hacer una presentación por escrito al respecto para su revisión. En tanto no se resuelva no se aplicará la medida. Lo anterior sin perjuicio de los derechos legales que se le confieren respecto de sus derechos laborales.

TÍTULO XXXIV: DE LA SEGURIDAD ANTE DESASTRES POR CAUSAS NATURALES.

Artículo 152°. En caso de cualquier siniestro de origen natural tales como sismos, tormentas, lluvias torrenciales, inundaciones o cualquier otro hecho similar de origen natural y que sobrevenga mientras el trabajador o trabajadora se encuentre a disposición de la empresa, este deberá ceñirse a las instrucciones que para esos efectos le dé su superior inmediato o en caso de ser trabajadores que prestan servicios a la política de seguridad de ésta.

En estos casos y sujeta a las instrucciones de la autoridad pública, especialmente a lo que disponga el Servicio Nacional De Prevención y Respuesta Ante Desastres, así como las demás autoridades que conforme a la ley 21.364 corresponda intervenir, la empresa someterá sus



decisiones a las indicaciones de las autoridades públicas respecto de las actuaciones que escapen a su control directo e inmediato sobre el lugar de trabajo. Similar cosa ocurrirá ante las declaraciones de estados de emergencia constitucional decretadas por la autoridad y que también tendrán prevalencia sobre las decisiones internas de la empresa.

Aun cuando el trabajador no esté de acuerdo con lo que se le ordene estará obligado a cumplir con todas las medidas que su superior inmediato a cargo, la empresa mandante o las autoridades públicas le ordenen.

Fuera de los márgenes previsibles y en caso de eventos mayores que constituyan caso fortuito o fuerza mayor la empresa no tendrá responsabilidad por los daños personales que provengan de causas y que no haya podido evitar no obstante los mecanismos de prevención aplicados.

TÍTULO XXXV. DE LAS DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 153°: El presente Reglamento y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

Deberá también entregarse una copia a las Organizaciones Sindicales, al Delegado del Personal y a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.



ANEXOS.

PROTOCOLOS Y MEDIDAS DE PROCEDIMIENTO RELATIVOS AL REGLAMENTO INTERNO.

PROTOCOLO DE RECLAMO INTERNO POR TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Todo trabajador al que se le ponga término a su contrato de trabajo podrá reclamar de la misma medida ante la propia empresa.
- El plazo para interponer el reclamo será de 48 horas hábiles desde su notificación de término de contrato.
- Podrá presentarlo ante su jefe inmediatamente superior o ante el departamento de recursos humanos.
- La empresa recepcionará el reclamo y entregará certificado de haber recibido el reclamo al trabajador, firmada por la persona que recibe, quién dejará constancia de su nombre, cargo y fecha y hora de recepción.
- Habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la fecha de reclamación del trabajador o trabajadora, para dar por satisfecha o fracasada la gestión. Al cabo de ese plazo se le enviará a su domicilio o entregará personalmente copia de la decisión final de la empresa.



PROTOCOLO DE SOLICITUD DE INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS.

- Toda solicitud de información, peticiones individuales y reclamos que quieran ser presentados por los trabajadores serán formulados por el interesado por escrito ante su jefe directo.
- No se admitirán a tramitación o reclamos, peticiones o solicitudes anónimas.
- En la solicitud se deberá identificar claramente el trabajador y lo que solicita. Recibida se le entregará constancia de haberlo recibido por su jefe directo.
- A través de su jefe directo la empresa dará respuesta por escrito en un plazo no mayor a cinco días.
- Si el trabajador no queda satisfecho podrá elevar apelación a lo informado a la Dirección de recursos humanos quién en un plazo de cinco días hábiles dará respuesta definitiva al trabajador.
- En caso de peticiones de carácter colectivo, éstas se transmitirán por intermedio del delegado del personal, si lo hubiere, o de un director del sindicato de la empresa a que los trabajadores estén afiliados y, a falta de los anteriores, por una delegación formada por cinco trabajadores designados en asamblea, los que deben ser mayores de 18 años de edad y ocupados desde hace un año en la empresa, a lo menos.
- Estas peticiones serán contestadas por escrito por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde su presentación, directamente por el Departamento de Recursos Humanos.
- De toda respuesta que se dé a peticiones individuales o colectivas el trabajador deberá firmar su recepción.

PROTOCOLO DE RECLAMOS POR IGUALDAD DE REMUNERACIONES.

- Las trabajadoras que consideren infringido su derecho a tener un igual salario por mismo cargo, funciones y condiciones de trabajo podrán presentar reclamo ante la empresa por dicha situación.
- Para ello se deberá presentar una comunicación escrita dirigida al a la Gerencia, por medio de su jefe directo o del departamento de recursos humanos, individualizándose con sus nombres, apellidos y R.U.T. , indicando su dependencia jerárquica y la forma en que se habría cometido o producido la infracción denunciada.
- Quién reciba dicha reclamación deberá entregar a la trabajadora constancia de haberla recibido, indicando nombre de quién recibe, fecha y hora.
- Dentro de las 48 horas siguientes a la recepción del reclamo la Gerencia designará a un trabajador o trabajadora imparcial del área, debidamente capacitado para conocer de estas materias, quien estará facultado para solicitar informes escritos a las distintas gerencias, subgerencias y jefaturas de la empresa, como también declaraciones de la o los denunciantes o realizar cualquier otra diligencia necesaria para la acertada resolución del reclamo.
- Recopilados los antecedentes, dentro de un plazo de quince días hábiles, esta persona procederá a emitir un informe escrito sobre dicho proceso, en el cual se concluirá si procede o no la aplicación del Principio de Igualdad de Remuneraciones. El mencionado informe se notificará a la Gerencia y a la o los denunciantes.
- La Gerencia estará obligada a responder fundadamente y por escrito antes del vencimiento del plazo de treinta días contados desde la fecha de la denuncia. Se deberá guardar confidencialidad sobre el proceso de reclamo hasta que esté terminado.



PROTOCOLO DE RECLAMACIÓN POR DISCRIMINACIÓN.

- Cualquier trabajador podrá poner en conocimiento de Recursos Humanos su reclamo cuando considere que está siendo objeto de actos de discriminación en su contra que perjudiquen, anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- Dicho reclamo podrá hacerse por escrito ante su jefe directo o al correo que Recursos humanos designe al efecto.
- La empresa mantendrá un correo electrónico especial, a cargo de Recursos Humanos y de carácter confidencial, para recibir estos reclamos si no quisiere hacerlo el trabajador por escrito.
- El trabajador reclamante deberá individualizarse con su nombre y RUT y señalar los hechos por que él considera se le discrimina, sus fundamentos y razonamientos pertinentes.
- No se admitirán a conocimiento casos o situaciones anónimas.
- La empresa determinará la persona encargada de revisar la situación, quién deberá reunir los antecedentes y revisar la situación en un plazo máximo de 10 días hábiles.
- Vencido ese plazo el encargado deberá remitir un informe a la Gerencia o Jefatura de Recursos humanos, indicando dentro de las 48 horas siguientes que contenga un resumen de los hechos, un análisis de los antecedentes y una opinión conclusiva del informe y en su caso las medidas que sugiere se tomen.
- El encargado de Recursos Humanos junto con los Gerentes superiores de la empresa analizará los antecedentes informados, determinará si existió o no discriminación y ordenará las medidas que estime necesarias para resolver la situación. Para ello tendrán un plazo de 10 días hábiles.
- De decretarse medidas se comunicarán a su jefatura directa para la implementación y seguimiento.



PROTOCOLO DE CONTROL Y TRATAMIENTOS DE CASOS SUJETOS A LA POLÍTICA DE DROGAS Y ALCOHOL DE LA EMPRESA EMSIPOR LTDA.

PRIMERO. Mecanismos de información.

- Definida la policía de Alcohol y Drogas se incorporará al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- La empresa entregará a cada uno de los trabajadores una copia de la política y hará firmar su recepción.
- El documento de recepción de la Política de drogas llevará en titular de “Anexo de Contrato” y la leyenda “El presente documento denominado Política de Alcohol y Drogas de la empresa EMSIPOR Ltda. se entenderá formar parte del contrato individual de trabajo del trabajador”.
- La empresa entregará, difundirá y hará conocer en las capacitaciones respectivas las prohibiciones que se comprenden en los contratos de trabajo y en esta política, de manera que el trabajador tome conocimiento y conciencia de lo descrito y su importancia.
- La empresa podrá en el tiempo definir otras políticas de comunicación, como dejarlo disponible en la página web de la empresa u otros e incluir su referencia incluso en los llamados a concursos o captación de nuevos trabajadores.
- A través de su asesoría e Prevención de Riesgo como en el Comité Paritario podrá discutirse e implementarse otras medidas para la comprensión y difusión de desafíos que este problema trae consigo.

SEGUNDO: Mecanismos de comunicación hacia la empresa.

- La empresa abrirá un correo electrónico especial, a cargo de Recursos Humanos y de carácter confidencial, para que cualquier trabajador que entienda se encuentra en una de las situaciones posibles descritas en el texto de la Política de Alcohol y Drogas pueda poner en conocimiento a la empresa su situación para que sea tratada con reserva.
- La empresa determinará las personas encargadas de ejecutar la presente política y de recibir y tratar la información y será comunicada a la línea de jefaturas, supervisores y administradores de contratos que tengan a su cargo el deber de informar a los superiores cuando conozcan, se informen o detecten situaciones que pudieren incluirse en esta política de alcohol y drogas y las medidas a tomar.
- Para todos aquellos cargos de jefatura, supervisión o administración de contratos que la empresa designe será obligación informar en forma inmediata y usando los canales habilitados a Recursos Humanos y la persona definida a cargo sobre situaciones de riesgo o de consumo de alcohol, drogas, fármacos u otras sustancias en los términos descritos en la policía, dentro de su lugar de trabajo, dependencias o áreas donde deba ejecutar sus funciones el trabajador o trabajadora sorprendido en conductas de riesgo.
- Para ello seguirá al menos los siguientes pasos:



- g) Llenará la hoja de informe que constituye el anexo II de éste documento de manera de dejar constancia oficial de lo observado y motivos por los que deriva el caso a sus superiores.
- h) En caso de consumo y/o porte de bebidas alcohólicas, cigarrillos o drogas o estado de ebriedad o presentación o permanencia con hálito alcohólico, deberá el superior al trabajador suspendido llamarlo de manera confidencial a conversar para informarle que remitirá los antecedentes a los responsables de la presente política.
- i) En caso de que porte o tráfico de drogas ilícitas, de acuerdo a la ley 20.000, se debe hacer la denuncia a Policía de Investigaciones o Carabineros de Chile por parte encargado de ejecutar la policía y que haya sido informado por los jefes, supervisores o administradores de contratos superiores al involucrado.
- j) En caso de fármacos o sustancias recetadas por un profesional del área médica, se exigirá al trabajador presente documento que lo acredite y que haga referencia a la posología y patología atendida.
- k) Conocida la situación por los encargados definidos por la empresa y recursos humanos, será esta repartición la que evaluará la situación y propondrá a la gerencia de la empresa un curso a seguir, quien podrá si lo estima procedente modificar, ampliar o restringir lo dispuesto.
- l) Dentro de estas medidas y mientras no se configure un delito y una causal de término de la relación laboral conforma al Artículo 160 del Código del Trabajo, se tomarán por la empresa las medidas de separar al trabajador de su puesto de trabajo y derivarlo al organismo administrador de la ley 16.744.- para su tratamiento.

TERCERO. Respecto de los procedimientos de control y toma de exámenes.

- La empresa contará con mecanismos de toma de exámenes de control a cargo de profesionales de la salud por establecimientos de derivación o personal de la misma empresa que tome las muestras de manera privada, reservada y mantenga reserva de la identidad del trabajador y sus resultados.
- En caso de ser sorprendido un trabajador en algunos de los casos prohibidos y tratados por el documento Política de Drogas y Alcohol, previo el informe que debe ser llenado por el superior al trabajador así sorprendido, deberá derivarlo a la persona encargada de ejecutar la política para que decida sobre como tomar exámenes pertinentes y de curso a los procedimientos informativos que permitan enfrentar su situación.
- Si algún trabajador informa de su situación individual de encontrarse en algunos de los casos previstos en la política de drogas y alcohol de la empresa, ya sea a través del correo electrónico destinado al efecto o comunicándose a su superior, se llenará el documento de aviso, se tratará por el superior de manera reservada y se comunicará al encargado de la aplicación y ejecución de política para que inicie el procedimiento de prevención establecido al efecto.
- Para efectos de los controles aleatorios a realizar la empresa determinará el mecanismo de sorteo o selección aleatoria por el cual aplicará los porcentajes de control mensual definidos



en la política. Cuidará de no usar los nombres de la persona, sino que una bolsa de RUT, DNI; Pasaporte o documento de identidad del trabajador y será el encargado de ejecutar la política quien e reserva traducirá dicha información a la identidad de las personas y las citará o derivará de manera reservada para su control.

- Al momento de efectuar la derivación en base a este sorteo, los trabajadores a examinarse deberán firmar un documento de conocimiento y autorización de la situación para la realización de exámenes.
- Todo funcionario de la empresa que intervenga en este procedimiento tendrá obligación absoluta de reserva y confidencialidad.
- De la misma manera los resultados que se obtengan de estos exámenes serán tratados con absoluta confidencialidad y puesto en conocimiento del encargado para las determinaciones necesarias de medidas a tomar.
- Al tomar las medidas que correspondan la empresa deberá ponderar las circunstancias y salvo que se constituya causal legal de despido, privilegiará la salud del trabajador afectado y la seguridad de los demás miembros de la empresa que pudiera afectarse por la situación.

CUARTO. Respecto de las medidas a tomar.

- Con los resultados que se obtengan y de la manera confidencial descrita el encargado de ejecutar la policía de drogas y alcohol emitirá un informe a Recursos Humanos y a la Gerencia para que tomen la decisión que les parezca necesaria.
- Gerencia y Recursos Humanos podrán para ello pedir opinión al prevencionista de riesgos y al jefe directo del trabajador para definir medidas.
- Una vez ponderadas las circunstancias y tomada una decisión se comunicará de manera reservada y por escrito al trabajador lo que se decida y las derivaciones necesarias.
- El trabajador al recibir esta comunicación firmará su recepción y autorizará expresamente a la empresa para conocer los avances y resultados de la derivación y tratamientos necesarios.
- Junto con esta comunicación se le entregarán copia de los exámenes.
- El trabajador podrá solicitar por escrito una contra muestra si estima no es verdadero el resultado. En caso de ser positiva la contra muestra quedará obligado a este protocolo.



FICHA PROTOCOLO DE ACCIÓN Y PREVENCIÓN DE DROGAS Y/O ALCOHOL

Fecha: ___ / ___ / ____

I.- Antecedentes Generales del trabajador:

Nombre Completo:	
RUT	
Cargo o función:	
Nombre del informante:	

II.- Antecedentes de la situación:

Breve descripción de la situación: tráfico, Porte, Consumo, adicción u otro:	
Antecedentes de cómo se obtuvo conocimiento. (percepción directa, comportamientos de ira, ausencias, conducta agresiva o pasivos en exceso, denuncia, auto denuncia u otros)	
Datos recopilados sobre el hecho:	

Nombre:

RUT

Firma del informante:



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS.
LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

AUTORIZACIÓN DEL TRABAJADOR PARA EXÁMENES.

Don _____ RUT _____ toma conocimiento que ha sido sorteado para realización de exámenes aleatorios de acuerdo a la política de alcohol y drogas de la empresa, que en conocimiento de esto autoriza expresamente se le tomen exámenes médicos y de laboratorio para establecer su situación de ingesta, consumo o dependencia de sustancias prohibidas en la política de alcohol y drogas de la empresa y en el reglamento interno.

Firma: _____

Fecha. ____/____/____



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS.
LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

CONOCIMIENTO DE RESULTADOS DE EXÁMENES Y MEDIDAS DECIDIDAS.

Don _____ RUT _____ por éste medio toma conocimiento de los resultados de los exámenes para que ha sido sorteado, recibe copia de los mismos así como de las medidas de derivación, tratamiento u otras que decida la empresa.

Manifiesta que se conforma: _____

Manifiesta que solicita contra muestra: _____

En caso de existir contra muestra y ser positiva ratificando el examen anterior el trabajador declara que acepta las medidas adoptadas por la empresa y se compromete a informar del avance del proceso a que se le derive.

Firma: _____

Fecha. ____/____/____



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, Emsipor Ltda. 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.

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.

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.

3. Alcance

Este Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes de Emsipor Ltda., contratistas y proveedores, Además, se aplicará, cuando corresponda, a las visitas, usuarios o clientes que acudan a nuestras dependencias en Antofagasta y otros centros de trabajo en el sector minero y no minero 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 2° 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 realizarlos. 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 consentido. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados, mirar a alguien de manera lasciva.
 - Espiar a las personas mientras se cambia de ropa en sala de cambio o baño
 - 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 2° 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.
- Cambios injustificados en las responsabilidades o funciones de un empleado con el objetivo de desestabilizarlo.
- Difamar la reputación de un trabajador, cuestionando sus capacidades laborales o profesionales.



- Sabotear las tareas de un compañero, como ocultar información o dificultar su trabajo.
- Responsabiliza injustamente al empleado por errores o problemas que no son de su competencia.
- 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 2° 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.
 - Discriminación basada en género, raza u orientación.
- 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.

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.
- Ser agradecido ante una buena acción de algún compañero de trabajo
- 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”.
- Ignorar las ideas o contribuciones de una mujer en reuniones o conversaciones, lo que puede hacer que se sienta invisible o infravalorada.

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.

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, disponible en el siguiente link <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1203353&idParte=10499621> 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 la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.
- b. 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, miembros del comité de aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO y miembros del comité paritario de higiene y seguridad de los diversos centros de trabajo de Emsipor Ltda.

Es responsabilidad de Emsipor Ltda., la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, Emsipor Ltda. ha designado al Departamento de Prevención de Riesgos. El Comité Paritario de Higiene y Seguridad de acuerdo a sus funciones, deberá participar en el monitoreo de las medidas.

Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas de forma presencial a través de la línea de supervisión y el responsable de esta actividad será el Señor Carlos Rivera, Gerente de Operaciones de Emsipor Ltda.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo al Señor Jorge Espinoza, jespinoza@emsipor.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 denunciante es Carlos Rivera F.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

Nombre del participante	Cargo	Correo electrónico
José Rivera Ahumada	Presidente CPHS faena MLP	joseomar.rivera.ahumada@gmail.com
Carlos Rivera Farias	Gerente Operaciones	crivera@emsipor.cl



Yistdalia Cardenas	Administrativa RRHH	ycardenas@emsipor.cl
Yeferson Lopez	Presidente CPHS faena PAO e integrante del comité de aplicación riesgos psicosociales	cphspaoemsipor@gmail.com
Marco Cares Aguilar	Presidente CPHS faena DMC	mantoniocares@hotmail.com

Las organizaciones sindicales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 220 N°8 del Código del Trabajo podrán formular planteamientos y peticiones, exigiendo su pronunciamiento, con el objetivo de mejorar la prevención de los riesgos establecidos en el presente protocolo.

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.

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.

Emsipor Ltda. 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.

Emsipor Ltda. 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 difusión impartida por la línea de supervisión y publicada en las dependencias en cada centro de trabajo

Emsipor Ltda. 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.

1. Identificación de los 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.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de:

- José Rivera Ahumada
- Yeferson Lopez
- Yistdalia Cardenas
- Marco Cares Aguilar

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)
Falta de reconocimiento al esfuerzo
Inequidad en la distribución de las tareas
Comportamientos incívicos
Conductas sexistas
Conductas de acoso sexual
Violencia externa
Inequidad en la distribución de los recursos destinados al personal
Condiciones inadecuadas para el descanso del personal en el centro de trabajo

2. 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. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- 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 afectadas.



EMSIPOR SERVICIOS INTEGRALES. OPERACIONES PORTUARIAS. LOGISTICA. SEGURIDAD. INGENIERÍA Y CONSTRUCCION

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

La línea de supervisión 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.

- Emsipor Ltda., 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 difusión impartida de forma presencial por los Asesores en Prevención de Riesgos en cada centro de trabajo y el responsable de esta actividad será el Señor Carlos Rivera (Gerente de Operaciones).

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 Emsipor Ltda., 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 difusión impartida de forma presencial por los Asesores en Prevención de Riesgos en cada centro de trabajo, para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con el Departamento de Prevención de Riesgos a través de los Asesores en Prevención de Riesgos.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN A IMPLEMENTAR
Instaurar manual de buenas prácticas
Capacitar a todo el personal sobre este protocolo y sobre el procedimiento de investigación
Capacitar a todo el personal sobre el manual de buenas prácticas, en especial línea de supervisión
Implementar campañas de sensibilización sobre el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo
Publicar en los lugares de trabajo, afiches relacionados con este protocolo, canal de denuncias y flujograma de investigación
Publicar en el canal de denuncias de la página web, información del protocolo y del procedimiento de investigación

3. Mecanismos de seguimiento

Emsipor Ltda., con la participación de los miembros de los Comités Paritario y miembros de los comités de aplicación del cuestionario CEAL-SM que participaron en la elaboración de este



protocolo, 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 de 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 al Departamento de Prevención de Riesgos a través de los Asesores Prevención de Riesgo en cada centro de trabajo o directamente al Señor Carlos Rivera, Gerente de Operaciones al correo crivera@emsipor.cl.

EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Ej. Se cumple	Ej. Mantener y reforzar las actividades de capacitación y difusión
Ej. No se cumple	Ej. Revisar y corregir los procesos asociados a las actividades de capacitación y difusión

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

Emsipor Ltda. 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: difusión impartida de forma presencial por los Asesores en Prevención de Riesgos y publicación en murales en cada centro de trabajo a partir del lunes 29 de julio 2024. Asimismo, este protocolo se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, y se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo.



PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS E INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DEFINICIONES

Definición de conceptos y actores claves: para efectos de este procedimiento.

- Denunciante: persona trabajadora afectada por acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
- Denunciado/a: persona trabajadora en contra de quien se presenta la denuncia de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo
- Denuncia: documento por escrito en donde se expone o transcribe, para el caso de denuncias verbales, una situación de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.

Definición de principios que rigen este procedimiento:

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.

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.

No revictimización o no victimización secundaria: No revictimización 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.

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.

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.



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.

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.

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.

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 básicas. Para los efectos de este reglamento, se entenderá por:

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.

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.

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.

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.

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.

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 revictimización 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.



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:

Acoso horizontal. Es aquella conducta ejercida por personas trabajadoras que se encuentran en similar jerarquía dentro de la empresa.

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.

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.

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.

RECEPCIÓN DE DENUNCIA

Denuncia: Sobre las acciones para hacer efectiva la denuncia se deben considerar como criterios:

- La persona afectada por acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo podrá realizar su denuncia de forma verbal o escrita.
- La denuncia podrá presentarse ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo de manera presencial o electrónica, la persona que efectúa la denuncia debe recibir un comprobante por esta acción.

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

- Identificación de la persona afectada, con su nombre completo, N° 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
- En el caso de representación, el tercero deberá acreditarla presentando, al menos, un poder simple suscrito por la persona trabajadora afectada, indicando expresamente que se le ha otorgado para realizar el trámite de denuncia y/o participar en el proceso de investigación en nombre y representación de la persona afectada.
- Identificación de la o las personas denunciadas y sus cargos, cuando sea posible.
- 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.
- Relación de los hechos que se denuncian.
- 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



Recepción de La Denuncia: Una Vez Recibida La Denuncia

- La denuncia deberá respetar el principio de protección de la persona afectada, dando trato digno e imparcial, e informando sobre el procedimiento de investigación.
- Si la denuncia se realiza de forma verbal, la persona que la recibe de denuncia debe generar un acta y entregarle copia timbrada, fechada y con hora de presentación a la persona denunciante.
- En esta etapa No existe control de admisibilidad de la denuncia.
- El empleador deberá informar al denunciante que la empresa podrá iniciar una investigación interna o derivarla a la Dirección del Trabajo (DT). En cualesquiera de las opciones, tiene plazo de 3 días hábiles para informar el procedimiento interno junto a la medida de resguardo, o derivar todos los antecedentes de las DT.
- 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, la denuncia siempre deberá ser derivada a la Dirección del Trabajo para su investigación

La decisión adoptada debe ser informada por escrito al denunciante.

Casos de Violencia en el trabajo por conductas realizadas por terceros ajenos a la relación laboral y en régimen de subcontratación.

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, quienes deberán realizar la investigación conforme a las directrices establecidas en el presente reglamento según corresponda.

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.

En el caso que el empleador de la principal o usuaria reciba una denuncia de una persona trabajadora dependiente de otro empleador deberá informar las instancias para la denuncia ante el mismo empleador o a la Dirección del Trabajo (DT). La empresa principal deberá remitir la 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 medias de resguardo y aplicar las sanciones que correspondan respecto de sus dependientes conforme al presente reglamento.

CONTENCIÓN / ACOMPAÑAMIENTO

Adopción De Medidas De Resguardo.

Una vez recibida la denuncia, se deben adoptar medidas de forma inmediata una o más medidas de resguardo, las que deben estar en relación con la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibilidades derivadas las condiciones de trabajo, de conformidad con el artículo 211-B bis del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, durante toda la sustanciación de la investigación interna se podrá adoptar otras medidas de resguardo o modificar las ya determinadas, considerando las particularidades de cada caso.

Las medidas pueden considerar:

- La separación de espacios físicos
- Redistribución del tiempo de jornada
- Proporcionar al denunciante acceso a la atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador de la Ley N°16.744.
- Cualquier otra medida que resulte proporcional y adecuada para el resguardo de la seguridad, vida y salud de la parte denunciante, considerando las particularidades de cada caso.

INVESTIGACIÓN INTERNA

Designación De La Persona A Cargo De La Investigación: Para efectuar 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. Igualmente, los datos de la persona definida a cargo de la investigación deberán ser también informados por escrito a la persona que efectúa la denuncia.

El denunciante o denunciado pueden presentar antecedentes que afecten la imparcialidad del investigador/a, y solicitar el cambio de la persona a cargo de la investigación. El empleador deberá decidir fundadamente si mantenerlo o cambiarlo, registrando todo en el procedimiento de investigación.

Diligencias mínimas a efectuar durante la Investigación:

- 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 presente reglamento.
- La persona a cargo de la investigación deberá hacer un análisis detallado de la información entregada en la presentación de la denuncia recibida, cabe señalar si el investigador durante este análisis detecta que la denuncia presenta inconsistencias, incoherencias o están incompletas, deberá informar a la persona denunciante con el fin de completar los antecedentes o información que requiera otorgando un plazo razonable definido para la entrega de información.
- También el investigador/a 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.

- Determinar y fijar el plazo para una etapa probatoria, en donde se recibirán los medios probatorios o pruebas de ambas partes.
- 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.

Dentro de los antecedentes de la investigación se debe considerar la identificación de los riesgos presentes en la organización en base a:

- Protocolo de prevención de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.
- Información definida en el RIOHS
- Denuncias presentadas DIAT o DIEP.
- Implementación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo
- Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO
- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos
- Registros de asistencias
- Entre otros.

El proceso de investigación deberá concluir treinta días (30) hábiles contados desde la presentación de la denuncia o desde la fecha de recepción de la derivación por el empleador a la Dirección del Trabajo

RESOLUCIÓN DE INVESTIGACIÓN / INFORME DE CONCLUSIONES

Contenidos Del Informe De Investigación. Una vez finalizado el proceso de investigación, se deberá generar un informe del proceso realizado que deberá contener como mínimo la siguiente información:

- Identificación de la empresa: Nombre, correo electrónico y RUT.
- Identificación de la persona denunciante y de la persona denunciada: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico.
- Datos de la persona a cargo de la investigación: nombre, cédula de identidad o pasaporte, correo electrónico. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del de la persona indicada en caso que corresponda.
- Debe contener las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.
- Contener los antecedentes y entrevistas efectuadas, en este punto se debe tener especial resguardo a la confidencialidad de las y los participantes.
- Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y las alegaciones planteadas.
- 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.
- La propuesta de medidas correctivas, en los casos que corresponda.
- La propuesta de sanciones cuando correspondan. Con todo, en el caso de lo dispuesto en la letra f) del Nº 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados y podrá proponer las sanciones establecidas en el respectivo reglamento interno.



Remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo. El empleador dentro del plazo de dos días (2) 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 (30) 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.

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 (15) corridos, informando a la persona denunciante como a la denunciada.

En caso de 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 (15) corridos, una vez transcurrido treinta días (30) desde la remisión del informe de investigación a la Dirección del Trabajo.

ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS

Junto a la resolución final de la denuncia respecto a sanciones y medidas, pueden ser indicadas medidas reparatorias hacia la persona involucrada en la investigación o equipos de trabajo que se considere fueron afectados por la situación denunciada, como puede ser el desarrollo de intervención organizacional para un área específica, lo que deberá ser derivado y gestionado con quien corresponda.

Medidas correctivas:

Las medidas que se adopten deben estar orientadas a prevenir y controlar los riesgos identificados en él o hecho que dio origen a la denuncia.

Con las medidas adoptadas se debe generar garantías de no repetición.

Es importante que se pueda evaluar la eficacia y las mejoras de las medidas establecidas posterior a la investigación, esta información deberá ser incorporada en la identificación del riesgo definido en el Protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el 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.

Algunas acciones a considerar dentro de las medidas a incorporar:

- Generar refuerzo en la formación a través de capacitación sobre la prevención y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo.
- Otorgar apoyo psicológico a las personas trabajadoras involucradas en el proceso que lo requieran.
- Reiterar información referente a los canales de denuncia de estas materias.
- Complementar con medidas que se encuentren en la identificación del riesgo establecidas en el Protocolo de prevención 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 22

SANCIONES / MEDIDAS

La resolución final del proceso con sus respectivas sanciones o medidas a aplicar deben ser informadas al denunciante y denunciado/a, mediante una vía escrita impresa o electrónica, pudiendo ser vía carta certificada al domicilio en el caso de no encontrarse al trabajador/a. Además, debe gestionarse la implementación de las medidas y posibles sanciones que se decidieron aplicar producto de la denuncia, delegando las acciones necesarias con quien sea pertinente.

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.

- 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.

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.

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD
 COMPROBANTE DE RECEPCIÓN**

Yo, _____ C.I. _____, declaro haber recibido en forma gratuita una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, EMSIPOR LTDA de acuerdo a lo establecido en el artículo 156 inciso 2 del Código del Trabajo, artículo 14 del Decreto Supremo Nº 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1969 como Reglamento de la Ley 16.744 de 1968.

Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en el están escritas, como así también a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen y que formen parte de este o que expresamente lo indique.

NOMBRE	
RUT	
FIRMA	
FECHA	