



CPT WELLBOATS S.A.

REGLAMENTO INTERNO

DE ORDEN, HIGIENE Y

SEGURIDAD



ÍNDICE

PREÁMBULO	3
LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN	4
TITULO I: CONDICIONES DE INGRESO.....	4
TITULO II: DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	5
TITULO III: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS.....	6
TITULO IV: DEL CONTROL DE ASISTENCIA.....	8
TITULO V: DE LAS REMUNERACIONES	8
TITULO VI: DEL FERIADO ANUAL	11
TITULO VII: DE LAS LICENCIAS	12
TITULO VIII: DE LOS PERMISOS.....	14
TÍTULO IX: CAMARAS DE VIGILANCIA.....	16
TÍTULO X: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL	16
TITULO XI: DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.....	18
TITULO XII: LEY N° 2.951, QUE ESTABLECE EL DESCANSO EN SILLA A LOS EMPLEADOS PARTICULARES.	18
TITULO XIII: LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	18
TITULO XIV: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	19
TITULO XV: DE LA REGULACIÓN Y/O PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO.	20
TITULO XVI: NORMAS DE ORDEN Y SEGURIDAD INTERNA.....	21
TITULO XVII: DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS	22
TITULO XVIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS	22
TITULO XIX: DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DEL EMPLEADOR	23
TITULO XX: DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LOS TRABAJADORES.....	23
TITULO XXI: DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DE LOS TRABAJADORES.....	27
TITULO XXII: DE LAS SANCIONES Y MULTAS.....	30
TITULO XXIII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.....	31
TITULO XXIV: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS	32
LIBRO SEGUNDO: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	33
TITULO I: NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD.....	33
LLAMADO A LA COLABORACIÓN	33
TÍTULO II: DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.....	44
TITULO III: DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS.....	44

TITULO IV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19	53
TITULO V: REGLAMENTO QUE ESTABLECE LAS CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE REALIZAN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.....	57
TITULO VI: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA LEY 20.001.....	60
LEY N°20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL.....	60
TITULO VII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN.....	61
ULTRAVIOLETA.....	61
TITULO VIII: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)	63
TITULO IX: RIESGOS PSICOSOCIALES.....	63
TITULO X: PROTOCOLO DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXPUESTOS A CONDICIONES HIPERBÁRICAS.....	64
TITULO XI: DECRETO 50 REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL ART.13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	65
TITULO XII: DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT-EESS).....	66
TITULO XIII: Art.113. D.S.594 INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES.....	67
TITULO XIV: DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES	67
TITULO XV: LEY N° 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	82
TITULO XVI: LEY N° 20.770 MODIFICA LA LEY DEL TRANSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES, GRAVÍSIMAS, CON RESULTADO DE MUERTE	82
(LEY EMILIA)	82
TITULO XVII: LEY N° 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.....	83
TITULO XVIII: LEY N° 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS.	84
(LEY SANNA).....	84
TITULO XIX: LEY NÚM. 21.643 (LEY KARIN)	87
TITULO XX: NORMAS RELATIVAS A LA PREVENCIÓN DE DELITOS LEY N° 20.393.....	91
SANCIONES.....	102
TITULO XXI: VIGENCIA	103

“ESTE DOCUMENTO ES DE LECTURA OBLIGATORIA PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS”

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

PREÁMBULO

El presente Reglamento Interno se pone en conocimiento de todos los trabajadores de La Empresa **CPT WELLBOATS S.A, RUT: 96.609.320-K**, de aquí en adelante identificada en este documento como “La Empresa”, en cumplimiento de lo dispuesto en los Artículos 153° al 157° del Código del Trabajo, en el Artículo 67° de la Ley 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales (Decreto N° 40 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de fecha 11.02.69).

El presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad contiene y regula las obligaciones, derechos, prohibiciones y condiciones de trabajo a que debe sujetarse La Empresa, así como todos los trabajadores de ella.

La Empresa tiene como base de sus políticas el convencimiento de que las personas significan el recurso más importante, lo que hace necesario proporcionar los medios para su protección.

Así mismo, La Empresa requiere del compromiso de parte de todos sus trabajadores, porque no es posible obtener buenos resultados si no existe la conciencia y responsabilidad de cada uno de los involucrados en la prevención de accidentes, enfermedades profesionales y cuidado del medio ambiente laboral.

La Empresa tiene como objetivo procurar un ambiente laboral digno y promover al interior de ella el respeto mutuo entre sus trabajadores.

Todo trabajador de La Empresa es responsable de cumplir con las normas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, velar por su seguridad, así como la de sus compañeros de trabajo, teniendo presente que las relaciones de sus trabajadores se sustentan en el respeto mutuo, así como en cumplimiento de sus derechos, deberes y obligaciones, emanados de sus contratos individuales, colectivos y la normativa y reglamentos vigentes.

LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN

TITULO I: CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 1. Todo interesado en ingresar a La Empresa como trabajador deberá reunir los requisitos y cumplir las formalidades que a continuación se indica:

- a. Llenar ficha de ingreso donde consta la individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, estado civil, profesión u oficio, edad, domicilio, Rol Único Nacional.
- b. Poseer y comprobar, mediante los correspondientes certificados o títulos, los estudios que sean necesarios para desempeñar el cargo correspondiente.
- c. Certificados civiles (matrimonio, nacimientos) para acreditar cargas familiares, o libreta de familia para entregar a la Caja de Compensación de Asignación Familiar.
- d. Adjuntar Currículum Vitae.
- e. Copia de su cédula nacional de identidad, la que se deberá encontrar vigente.
- f. Someterse y rendir satisfactoriamente los exámenes y pruebas que la Gerencia de Personas determine, las que dirán relación con la capacidad, aptitud e idoneidad para el cargo que postule:
 - Test psicológicos.
 - Examen pre-ocupacional realizado en la Mutualidad a la que está adherida La Empresa que tiene por objeto determinar si el trabajador se encuentra en condiciones físicas, psíquicas y mentales adecuadas para efectuar el trabajo que desarrollará en La Empresa.
- g. Acompañar un certificado emanado de autoridad competente acreditando contar con aptitud profesional o técnica en el evento de que se trate de labores calificadas.
- h. Tratándose de postulantes menores de edad, además de contar con autorización expresa de las personas que señala el Artículo 13 del Código del Trabajo, deberán acompañar certificado emanado de autoridad competente en el cual acrediten haber culminado su educación media o, en caso contrario, el de encontrarse actualmente cursando esta o la educación básica.
- i. Estar en posesión de un título y una licencia o una matrícula, según corresponda, documentos todos de vigencia nacional, otorgados por la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, así como también, de todos los cursos básicos OMI actualizados y vigentes que sean pertinentes al cargo al cual postulan.
- j. Libreta de embarque en donde conste el desembarco del periodo de embarque inmediatamente anterior.
- k. Todo otro antecedente que sea solicitado por la Gerencia de Personas.

En todo caso, La Empresa se reserva el derecho de rehusar cualquiera postulación que no cumpla los requisitos exigidos, cuando la naturaleza de un determinado cargo o la calificación especial que deba tener el postulante así lo aconsejen.

- l. La Empresa por su parte, se reserva la facultad de someter al postulante a los siguientes exámenes:
 - Exámenes médicos necesarios para establecer si su salud es compatible con la función a la que postula. Estos exámenes serán de cargo del empleador.

- Los exámenes contemplados en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

m. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales que el trabajador indicó en su proceso de ingreso, deberán presentarse al empleador con las certificaciones pertinentes.

Artículo 2. Al contratar trabajadores, La Empresa no efectuará discriminación alguna y en especial, motivaciones por causa de discapacidad. Para estos efectos se entiende por persona discapacitada a aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Asimismo, se entiende por toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

Artículo 3. Los menores de 18 años deberán presentar una autorización expresa otorgada por escrito por la persona que determina la Ley. En ningún caso los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias, ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Artículo 4. Las normas del presente Reglamento son aplicables a todos los trabajadores que pertenecen a La Empresa, sin perjuicio de las demás que sean pertinentes y que provengan directamente de la Ley o de acuerdos contenidos en Contratos Individuales de Trabajo o en otros instrumentos Colectivos.

Artículo 5. Los datos y declaraciones efectuadas por el postulante en su ficha/solicitud de contratación constituyen antecedentes a los cuales La Empresa atiende principalmente para su contratación. Por lo tanto, la comprobación en cualquier momento de adulteración o falsedad será causa suficiente para no efectuar o para desistirse de su contratación o poner término al contrato ya suscrito. En todo caso, esta circunstancia tiene el carácter de esencial para la contratación del trabajador, de forma tal que la falsedad o adulteración de los datos y/o declaraciones exigidas constituirá la causal de caducidad del contrato individual de trabajo por la causal contemplada por el N° 1 del Artículo 160 del código del trabajo u otra aplicable en la especie. La calificación de la causal que al efecto se invoque para la caducidad del contrato individual de trabajo corresponderá a los Tribunales de Justicia, en caso de que el trabajador ejercite el derecho de reclamación que contempla la Ley.

Artículo 6. Los antecedentes de cada trabajador formarán parte de su carpeta personal.

Artículo 7. Durante la vigencia del contrato, los trabajadores deberán someterse a exámenes teóricos y prácticos de sus conocimientos y habilidades, en las oportunidades y conforme a los procedimientos que señale La Empresa.

Artículo 8. Cada vez que varíen los antecedentes personales indicados precedentemente, el trabajador deberá comunicarlo al Departamento de Recursos Humanos o el que haga sus veces, en el mismo mes de producida la dicha variación, acompañando las certificaciones pertinentes.

TITULO II: DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 9. Cumplidos los requisitos anteriores y, dentro de los plazos legales, se procederá a celebrar por escrito el respectivo contrato individual de trabajo, que se extenderá en dos ejemplares suscritos por ambas partes, quedando uno en poder del empleador y otro en poder del trabajador. En dicho

contrato constará, bajo firma del dependiente, la recepción de una copia del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Artículo 10. El Contrato contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a. Lugar y fecha de su celebración;
- b. Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes;
- c. Edad, fecha de nacimiento, nacionalidad, estado civil, lugar de procedencia y fecha de ingreso del trabajador;
- d. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios contratados y del lugar en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias;
- e. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- f. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en La Empresa o en alguno de sus establecimientos, faenas, dependencias, secciones, sucursales o agencias se trabaje en turnos, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el presente reglamento Interno;
- g. Plazo del Contrato;
- h. Si el trabajador estará sujeto al límite de jornada.

Artículo 11. Las modificaciones del contrato Individual de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de La Empresa. Estos desplazamientos no podrán significar un menoscabo al trabajador, de acuerdo a la legislación vigente.

El oportuno cumplimiento de las obligaciones previsionales de los trabajadores se acreditará con las respectivas planillas, debidamente timbradas por el pertinente organismo previsional, o con las correspondientes libretas o comprobantes de pago de las imposiciones, todo ello, según proceda de acuerdo con la ley.

El trabajador deberá comunicar a La Empresa oportunamente toda modificación o variación que experimenten sus antecedentes y datos personales que él haya proporcionado a La Empresa y en especial de aquellos consignados en el contrato individual de trabajo.

TITULO III: DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y DE LOS DESCANSOS

Artículo 12. La duración y distribución de la jornada de trabajo será la establecida en cada contrato individual, no pudiendo excederse de los límites establecidos por la Ley ni alterarse, si no en los casos previstas por esta, jornada ordinaria de trabajo para todo el personal sujeto a ella, no excederá de las 44 horas semanales a contar de abril de 2024.

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. No obstante, a contar de abril de 2024, se tendrá que considerar lo establecido en la ley 21.561 de la siguiente manera:

- a) Un año después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá de 45 a 44 horas semanales.
- b) Tres años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales.
- c) 5 años después de la entrada en vigencia de la ley: la jornada laboral se reducirá a 40 horas semanales.

Cabe señalar que las empresas tienen la posibilidad de adelantar la implementación de la reducción de las horas laborales a la semana.

EMBARCADOS:

La jornada de la gente de mar se ajustará a lo establecido en el Código del Trabajo, los cuadros reguladores de trabajo a bordo u otros reglamentos aplicables según corresponda.

EN RELACIÓN AL ARTÍCULO N° 22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Atendida la jerarquía del cargo y la naturaleza de las funciones que desempeña el Trabajador, la duración de su jornada de trabajo quedará excluida de la limitación establecida en el inciso 1° del Artículo N° 22, del Código del Trabajo y, por lo tanto, de la obligación de registrar su asistencia. En consecuencia, el Trabajador no tendrá derecho a impetrar o percibir pagos por concepto de horas extraordinarias.

Las horas de colación no se considerarán trabajadas para el cómputo de la duración de la jornada diaria de trabajo.

La Empresa podrá alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida, hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Para todo efecto, no serán consideradas como horas trabajadas, las que se destinen al descanso a bordo de las embarcaciones, entendiéndose la naturaleza de las funciones que se desempeñan.

Artículo 13. Los trabajadores durante su jornada de trabajo o durante el cumplimiento de sus turnos o guardias, no podrán abandonar su trabajo mientras no sean relevados por su reemplazante de la jornada o turno siguiente, debiendo, en caso de ausencia de éste, dar cuenta de inmediato a su jefe o superior directo.

Artículo 14. La jornada efectiva de trabajo se interrumpirá por un intervalo para la colación, tiempo que no formará parte integrante de la jornada ordinaria de trabajo.

Artículo 15. Estarán excluidos de la limitación de jornada y no tendrán derecho al cobro de horas extraordinarias los trabajadores que además presten servicios a distintos empleadores, los Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que laboren sin fiscalización superior inmediata, así como también los que no ejerzan sus funciones en los establecimientos, secciones, dependencias, sucursales, agencias o faenas de La Empresa; lo anterior en conformidad al artículo 22 y artículo 108 del Código del Trabajo.

Artículo 16. Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o Instalaciones.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por La Empresa. Cuando el personal se encuentre en comisión de servicio en un lugar distinto a donde habitualmente realiza su trabajo, no se considerarán como horas extraordinarias las que se ocupen en almorzar o comer, en descanso nocturno, las destinadas a movilizarse de un lugar a otro, cualquiera sea el medio de locomoción ocupado, ni aquellas horas en que, después del horario normal de trabajo, no se estén realizando efectivamente las actividades propias de la función respectiva.

Artículo 17. La Empresa podrá alterar la rotación de los turnos, de conformidad a los requerimientos del proceso productivo o por necesidades de buen funcionamiento, para lo cual comunicará tal circunstancia, por escrito, al trabajador según los plazos legales establecidos. Efectuada la comunicación, el trabajador deberá presentarse a laborar en el turno que se le haya informado en la oportunidad que le sea indicada.

La circunstancia que un trabajador se desempeñe por un periodo más o menos prolongado en un mismo turno o en alguno de los turnos descritos, no importará en caso alguno que los demás turnos no se usaran, por lo cual, en cualquier momento, de conformidad al procedimiento indicado en el párrafo anterior, podrá ser destinado a cualquiera de los turnos señalados.

Artículo 17 BIS. DEL TELETRABAJO.

En La Empresa podrá existir la modalidad de teletrabajo, el cual se regirá por lo dispuesto en la ley 21.220 y el artículo 152, quáter M y N del Código del Trabajo.

TITULO IV: DEL CONTROL DE ASISTENCIA

Artículo 18. Para los efectos de controlar la asistencia de los trabajadores y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, La Empresa llevará un registro que consistirá en un Libro de Asistencia del Personal, Reloj Control con tarjetas de registro o Reloj Biométrico u otro sistema autorizado por la respectiva Inspección del Trabajo.

Todo trabajador deberá dejar constancia de su ingreso y salida, al comienzo y al final de cada día, en el registro que corresponda. Igual procedimiento es aplicable si por cualquier circunstancia se retira anticipadamente del trabajo, previa autorización de su jefe directo.

No deberán registrar su ingreso y salida aquellos trabajadores que estén excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de acuerdo con el Artículo 22 del Código del Trabajo, y cuyos contratos de trabajo lo consignent expresamente.

TITULO V: DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 19. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies evaluables en dinero que debe percibir cada trabajador de La Empresa por causa del contrato de trabajo celebrado con ésta.

Constituyen remuneración, entre otros conceptos, los siguientes:

- 1) Sueldo, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del Artículo 10 del Código del Trabajo. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada.
- 2) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo, incluyendo recargos especiales establecidos para gente de mar.
- 3) 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;
- 4) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
- 5) Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Artículo 20. Las remuneraciones estarán principalmente constituidas por el sueldo base, asignaciones, horas extraordinarias y gratificación.

Artículo 21. Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal y, a solicitud del trabajador, podrán pagarse con cheque, vale vista bancaria a su nombre o depósito en cuenta bancaria o cuenta vista. El pago de las remuneraciones mensuales se hará dentro de los cinco últimos días de cada mes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente al término de la jornada. Las partes podrán acordar otros días y horas de pago.

Artículo 22. La remuneración de los trabajadores de La Empresa será aquella que en cada caso particular se estipule en el respectivo contrato individual de trabajo o la que eventualmente pudiera pactarse en otra convención autorizada por la ley, y su monto mensual no podrá ser inferior al ingreso mínimo, salvo las excepciones legales.

Dicha remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, o bien por pieza, medida u obra.

Artículo 23. De las remuneraciones de los trabajadores La Empresa deberá deducir los descuentos legales y aquellos expresamente autorizados por el trabajador.

Los porcentajes máximos de descuentos sobre la remuneración del trabajador se ajustarán a lo establecido en el Artículo 58° del Código del Trabajo

Asimismo, se podrán deducir las multas contempladas en este Reglamento y los demás descuentos que autoricen las leyes.

Artículo 24. El tiempo no trabajado por inasistencias o atrasos no dará derecho a remuneración, ello sin perjuicio de la eventual aplicación de las sanciones que correspondan y de la terminación de la relación laboral cuando procediera.

Artículo 25. Los reclamos que procedieren por diferencias de remuneración u otros beneficios pagados en dinero deberán hacerse de inmediato, al mismo pagador y dentro de los siguientes dos días hábiles después de recibido el pago.

Artículo 26. Junto con el pago de la remuneración, La Empresa, entregará al trabajador un comprobante con la liquidación del monto pagado y la relación de los pagos y de los descuentos que se les han hecho.

Artículo 27. Si por fuerza mayor, caso fortuito u otra causa motivada por la prestación de los servicios, el trabajador no pudiera efectuar personalmente el retiro o cobro de su remuneración, podrá entregar un “Poder Simple”, debidamente firmado, en el cual se identifique a la persona que se autoriza para hacer efectivo el retiro o cobro de su respectiva remuneración.

Artículo 28. PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS REMUNERACIONES.

La Empresa garantizará a todos los trabajadores y trabajadoras, el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el Artículo 62º bis del Código del Trabajo.

Artículo 28 Bis. PROCEDIMIENTO DE RECLAMO.

Toda trabajadora de La Empresa que considere que sus remuneraciones son de inferior monto a la de los trabajadores que desarrollen trabajos iguales a los que ella realiza, tiene derecho a denunciarlos por escrito a la Gerencia y/o Administración de ésta, indicando en esta denuncia a los menos los siguientes antecedentes:

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

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

El funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a la reclamante, en forma personal, entrevistando a las partes y haciendo entrega de sus conclusiones dentro del plazo no superior a los 30 días al empleador.

Todos los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejará constancia por escrito y el funcionario asignado los entregará a la gerencia junto con sus recomendaciones a fin de que esta emita la respuesta.

Concluida la investigación y ponderación de los antecedentes, se dará respuesta por escrito a la reclamación presentada, notificándose personalmente de esta respuesta a la trabajadora.

- La respuesta deberá contener a lo menos:
- Lugar y fecha.
- Nombre de la trabajadora.
- Cargo que ocupa.
- Fecha de ingreso y antigüedad en La Empresa.
- Descripción de las labores que la trabajadora realiza y de las labores con las cuales hacerla comparación.
- Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere.
- Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada.
- Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada, tales como experiencia, capacitación, formación técnica, antigüedad, etc.
- Nombre, cargo dentro de La Empresa y firma de la persona que da respuesta a la trabajadora.

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

TITULO VI: DEL FERIADO ANUAL

Artículo 29. Los trabajadores con más de un año continuo de servicios en La Empresa tendrán derecho de un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra, que se otorgará de acuerdo con las formalidades legales y reglamentarias actualmente vigentes.

Todo trabajador, con más de diez 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, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

Será responsabilidad del trabajador entregar el certificado de reconocimiento de antigüedad para vacaciones progresivas al empleador.

Artículo 30. El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades de La Empresa, ello mediante un calendario para su ejercicio, procurándose que las labores de La Empresa no se vean afectadas.

Artículo 31. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo entre las partes.

Artículo 32. Al hacer uso de su feriado anual el trabajador deberá suscribir un comprobante de haber obtenido el feriado, en el que constará del número de días a que tiene derecho y el número de días otorgados, debiendo ser firmado por el trabajador en dos ejemplares quedando uno en poder de cada parte. Este formulario siempre deberá estar firmado previo a la fecha de salida del trabajador.

TITULO VII: DE LAS LICENCIAS

Artículo 33. Licencias por Enfermedad.

En caso de enfermedad, el trabajador deberá acogerse a las disposiciones de la Ley N° 18.469 y su reglamento en el D.S. 369 que regula el ejercicio del derecho constitucional de la protección de la salud y crea un régimen de prestaciones de salud, y el D.S. N° 3 del Ministerio de Salud de fecha 28.05.1984 que regula la autorización de licencias médicas.

El trabajador deberá hacer llegar a La Empresa personalmente o por medio de tercera persona, la licencia médica respectiva (en papel o electrónica), otorgada por un médico-cirujano o médico-dentista, matrona u otro facultativo legalmente autorizado que acredite su condición de salud, dentro de los dos (2) días hábiles contados desde la fecha de la iniciación de la licencia médica. La Empresa recepcionará la licencia, desprenderá la colilla y la entregará al trabajador o a quien éste haya autorizado para llevar el documento a La Empresa, debidamente timbrada y firmada por quien corresponda.

El trabajador enfermo imposibilitado de asistir a su trabajo le avisará por cualquier medio a su jefe directo por sí o por intermedio de un tercero, dentro del plazo mencionado en el párrafo precedente.

Mientras subsista la enfermedad y dure la licencia, el trabajador no podrá reintegrarse a sus funciones.

LICENCIAS MATERNALES

Artículo 34. PERMISO POSNATAL.

Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después de él.

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a

partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor. Este derecho es irrenunciable.

Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero y subsidio en conformidad a la ley.

Los derechos referidos no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante, cualquier estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de dieciocho (18) semanas. En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal se incrementará en siete (7) días corridos por cada niño nacido a partir del segundo. Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias antes indicadas, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.

Artículo 35. PERMISO POSTNATAL PARENTAL.

Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso post natal parental de doce (12) semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio por descanso de maternidad en conformidad a la ley.

Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho (18) semanas. En este caso, la trabajadora percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Para ejercer el derecho antes señalado, la trabajadora deberá dar aviso a su Empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta (30) días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental en la forma señalada en el párrafo anterior. En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores en modalidad de media jornada, el Empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

La Empresa estará obligada a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, éstas últimas sólo 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, en la forma, plazo y procedimiento contemplado en la ley.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio señalado.

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

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su Empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez (10) días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al Empleador de la trabajadora. A su vez, el Empleador

del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquel utilice.

Artículo 36. Para hacer uso del descanso de maternidad referido anteriormente, o de los descansos suplementarios o ampliados a que se refiere el Artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tendrá la misma obligación que la establecida en el inciso segundo del Artículo 30° de este Reglamento Interno, debiendo presentar a La Empresa la correspondiente licencia médica debidamente otorgada por el médico o matrona que corresponda, que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período en que deba efectuar dicho descanso.

Artículo 37. Si a consecuencia o debido a su estado de embarazo, la trabajadora no pudiere desempeñarse en determinadas labores, deberá acreditar el hecho a La Empresa con el correspondiente certificado médico.

TITULO VIII: DE LOS PERMISOS

Artículo 38. PERMISO A LAS TRABAJADORAS PARA DAR ALIMENTO.

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 La Empresa:

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

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

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

El derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna.

El período de tiempo antes señalado se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos.

También tendrán derecho al reembolso de gastos de las mensualidades correspondientes al servicio de cuidados en Sala Cuna, en convenio con La Empresa, y reconocida por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, así como también al reembolso de gastos adicionales, por concepto de movilización colectiva, hacia y desde el lugar donde deba alimentar a su hijo(a).

Artículo 39. PERMISO POSTNATAL MASCULINO.

En los casos de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a cinco (5) días de permiso pagado, adicional al feriado anual, independiente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo, a su elección, desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Igual derecho tendrá el padre que se le conceda la adopción de un hijo a contar de la sentencia definitiva.

Este es un derecho irrenunciable, en consecuencia, debe cumplirse efectivamente y no es compensable en dinero.

Artículo 40. PERMISO POR FALLECIMIENTO.

En el caso de muerte de un hijo, así como en el de la muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de siete días corridos, adicional al feriado anual e independiente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por cuatro días hábiles, en caso de muerte de un hijo en período de gestación, así como en el de muerte del padre o madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a contar del día del fallecimiento. No obstante, en el caso de defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

Artículo 41. PERMISO POR MATRIMONIO.

En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

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

El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta (30) días de anticipación y presentar dentro de los treinta (30) días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Artículo 42. PERMISO EXÁMENES MÉDICOS.

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 papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o por la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada. El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral.

Artículo 43. PERMISO POR SERVICIO MILITAR.

El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar obligatorio o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Con todo, el personal de reserva llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado, de acuerdo al Artículo 158 del Código del Trabajo.

Se entiende que La Empresa cumple con la obligación de conservar el empleo del trabajador, si le da otro cargo de iguales grados y remuneraciones al que desempeñaba anteriormente, siempre que el trabajador esté calificado para ello.

Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses.

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

TÍTULO IX: CAMARAS DE VIGILANCIA

Artículo 44: La Empresa podrá implementar la instalación de cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual, cuidando siempre dicho control no afecte la dignidad y el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En efecto, la instalación de cámaras de seguridad responderá a requerimientos o exigencias técnicas de los procesos llevados a cabo al interior de La Empresa o por razones de seguridad de las personas o instalaciones, sin que en ningún caso constituya una forma de control y vigilancia de la actividad del personal de La Empresa.

Cabe hacer presente que las cámaras de seguridad u otros mecanismos de control audiovisual no se dirigirán directamente al ejercicio de las labores de un trabajador en particular, sino que, en lo posible, se orientarán en planos panorámicos; su emplazamiento no abarcará lugares dedicados al esparcimiento de los trabajadores, así como tampoco a aquellos en los que no se realiza actividad laboral, como baños, comedor, etc.

Respecto de las grabaciones que se obtengan, se garantiza la debida custodia y almacenamiento de éstas, como también el pleno acceso a ellas de los trabajadores que pudieren aparecer en las mismas. En todo caso, se garantiza la reserva de toda la información y datos privados de algún trabajador que se pueda haber obtenido mediante estos mecanismos de control audiovisual, excluyéndose de su conocimiento a toda persona distinta al empleador o sus asesores y al trabajador, salvo naturalmente que la grabación sea requerida por organismos con competencia para ello o bien que éstas den cuenta de ilícitos, en cuyo caso se podrán poner a disposición de los tribunales respectivos.

TÍTULO X: DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMO POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Artículo 45. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL.

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

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso, es que el primero es indeseado y continúa después que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que lo considera ofensivo, en cambio el segundo es aceptado y mutuo.

Artículo 45 Bis. DEFINICIÓN Y TIPOS DE ACOSO LABORAL.

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.

Artículo 46. NORMAS DE PREVENCIÓN DE ACOSO EN LA EMPRESA.

La Empresa prohíbe conductas de acoso entre sus trabajadores, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad.

Se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, se dispone que:

- La Empresa garantizará a cada uno de sus trabajadores un ambiente laboral digno, para ello tomará todas las medidas necesarias para que todos los trabajadores laboren en condiciones acordes con su dignidad.
- La Empresa promoverá al interior de la organización el mutuo respeto entre los trabajadores y ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos.

Es responsabilidad de todos los trabajadores asegurar un entorno de trabajo respetuoso.

Artículo 47. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O LABORAL.

La persona víctima de acoso debe hacer llegar su reclamo por escrito a la Gerencia de Personas, quienes podrán derivar el caso a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de un plazo de cinco días de recibida la denuncia.

La investigación, indistintamente de quién la realice, deberá efectuarse en un plazo no superior a treinta días de manera reservada, garantizando el derecho de ambas partes a ser escuchadas.

De todos modos, una vez recibida la denuncia, La Empresa tomará las medidas de resguardo necesarias, en cada caso, respecto de los involucrados. Dentro de las medidas se pueden mencionar, la separación de espacios físicos, redistribución de la jornada laboral, cambio de funciones, entre otras. Cada medida será evaluada por La Empresa, según corresponda. Las medidas de resguardo se tomarán tanto para el acosado como para el presunto acosador, de manera de garantizar los derechos fundamentales de ambas partes.

Una vez emitido el informe, el resultado de la investigación o las observaciones de ésta, deben ser puestas en conocimiento del denunciante, del denunciado y del Empleador o Inspección del Trabajo, según corresponda.

Artículo 48. SANCIONES DEL ACOSO.

En conformidad al mérito del informe, el Empleador deberá dentro de los quince días contados desde la emisión del informe, 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 el Art. 160 del Código del Trabajo.

TITULO XI: DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Artículo 49. El trabajador que considere vulnerados sus derechos fundamentales protegidos por el Código del Trabajo, podrá interponer su reclamo ante la Inspección del Trabajo o bien, dentro del plazo de 60 días hábiles, interponer una denuncia ante el Tribunal del Trabajo competente, el que, en caso de acogerse la denuncia, ordenará la reparación de las consecuencias que produjo la vulneración de derechos.

Si la vulneración de los derechos se produce con ocasión del despido del trabajador, se condenará al empleador, además, del pago de las indemnizaciones por aviso previo y años de servicio a que tenga derecho el trabajador, a una indemnización de perjuicios equivalente a una suma que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Los derechos fundamentales a que se refieren las disposiciones anteriores son:

- El derecho a la vida e integridad física y psíquica, siempre que ello sea directo de actos ocurridos en la relación laboral.
- Respeto y protección de vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia.
- Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- Libertad de conciencia, creencia y culto.
- Libertad emitir opinión e informar.
- Libertad de trabajo.
- Derecho a libre elección del trabajo.
- Derecho a negociar colectivamente.
- Actos de discriminación.

TITULO XII: LEY N° 2.951, QUE ESTABLECE EL DESCANSO EN SILLA A LOS EMPLEADOS PARTICULARES.

Artículo 50: 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.

TITULO XIII: LEY N° 21.015, INCENTIVA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 51. 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 señaladas en el artículo 13 de la Ley 20.422.

Artículo 52. 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 quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

Artículo 53. Para estos efectos, se entenderá como trabajador 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. (Ley N° 20.422).

Artículo 54. Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad, se establecen normas para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, entre ellas las normas pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

Artículo 55. Se entiende por ajustes necesarios las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud relacionadas a las características de los trabajadores con discapacidad que, de forma eficaz y práctica, y sin que suponga una carga desproporcionada para La Empresa, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores de La Empresa.

Artículo 56. La Empresa cuidará de no incurrir en actos o acciones que puedan ser consideradas como discriminación arbitraria, entendiéndose por tal, toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por personas de La Empresa, que cause privación del ejercicio legítimo de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico, en particular cuando se funden en motivos tales como la situación de discapacidad de cualquier trabajador (Ley N° 20.609).

TITULO XIV: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Artículo 57: NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Empresa propenderá a la incorporación de cualquier persona que cumpla con los requisitos establecidos en el presente Reglamento, con ausencia de toda forma de discriminación, especialmente con algún grado de discapacidad.

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

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

Asimismo, se procurará que todos los trabajadores de La Empresa participen con igualdad de oportunidades, lo que debe ser entendido como la ausencia de discriminación por razón de

discapacidad y 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 de nuestra Empresa, especialmente en el ámbito laboral.

En caso de haber personal discapacitado, La Empresa contará en sus instalaciones con un número suficiente de estacionamientos especialmente reservados para su acceso y comodidad, como también con rampas de acceso, baños acondicionados y demás facilidades para ingreso y traslado de personal con discapacidad.

La Empresa tomará las siguientes medidas para la incorporación de personas con discapacidad:

- a. En los procesos de selección los test o pruebas de reclutamiento se practicarán en igualdad de condiciones.
- b. Las vías de acceso de los establecimientos y oficinas de La Empresa, estarán especialmente habilitadas para el ingreso de toda persona.
- c. Todos los accesos y vías de estarán debidamente señalizados mediante sistemas que puedan ser reconocidas por toda persona (señalética con palabras y simbología, así como colores específicos).
- d. Las personas con algún grado de discapacidad tendrán derecho a que sus puestos de trabajo sean acondicionados para una óptima realización de sus labores.

Cualquier trabajador que preste servicios en La Empresa, y que sienta que fue o ha sido discriminado de alguna forma, podrá recurrir a su superior directo para que subsane la infracción en el menor tiempo posible, sin perjuicio del derecho que asiste al afectado de solicitar la intervención judicial en conformidad a la ley.

TITULO XV: DE LA REGULACIÓN Y/O PROHIBICIÓN DEL CONSUMO DE TABACO.

Artículo 58. La Ley 20.660, que modifica la Ley 19.419 en materias de ambientes libres de humo de tabaco, establece que:

Espacio interior o cerrado: Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal.

Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

- a. Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.
- b. Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:
 - Establecimientos de educación parvularia, básica y media.
 - Recintos donde se expendan combustibles.
 - Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.
 - En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos

- Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.

Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

- a. Establecimientos de educación superior, públicos y privados
- b. Aeropuertos y Terrapuertos.
- c. Teatros y cines.
- d. Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.
- e. Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.
- f. Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.
- g. Dependencias de órganos del Estado
- h. Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso anterior. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.

TITULO XVI: NORMAS DE ORDEN Y SEGURIDAD INTERNA

Artículo 59. Es obligación del trabajador velar por la seguridad interna de La Empresa, mediante el fiel cumplimiento de las normas que se establecen en el presente título.

Artículo 60. Cuando el trabajador deba ausentarse de sus áreas de trabajo durante la jornada laboral, deberá asegurar todos aquellos objetos de valor o documentos importantes bajo llave.

Las pérdidas de equipo o material asignado darán lugar a la aplicación de las sanciones contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 61. Los trabajadores tendrán la obligación de dar cuenta inmediata a su jefatura, frente a la ocurrencia de cualquier hecho del que tomen conocimiento y pueda ser constitutivo de delito o bien de cualquiera otra conducta que constituya contravención al presente Reglamento.

Artículo 62. La Empresa podrá disponer controles y revisiones a los casilleros y bolsos de sus trabajadores. Estas revisiones o controles se llevarán a cabo en forma despersonalizada y al azar, mediante el mecanismo que más adelante se explicita.

El procedimiento de selección será por sorteo aleatorio, asignando un número a cada casillero e introduciendo en una bolsa papeles numerados de acuerdo con la cantidad de casilleros. Se extraerán papeles numerados de acuerdo con la cantidad de casilleros a revisar, los números correspondientes serán objeto de la revisión. La extracción de los papeles se realizará ante dos testigos que deberán ser trabajadores de La Empresa, levantándose un acta de la actuación de selección, así como de la revisión posterior del casillero.

Asimismo, le revisión podrá ser general de todos los casilleros.

TITULO XVII: DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

Artículo 63. Todo trabajador de La Empresa deberá observar un comportamiento honesto y probo, absteniéndose de realizar conductas que la ley N° 20.393 describe.

En razón de lo anterior y sin perjuicio de otras obligaciones señaladas en el presente reglamento y de aquellas que emanan naturalmente del contrato individual de trabajo y que son inherentes a éste, se prohíbe:

- 1) Ofrecer, dar, prometer o consentir en dar dádivas o dinero a empleados públicos o privados, ello bajo pretexto alguno.
- 2) Todo trabajador en su relación con funcionarios públicos o privados estará obligado a informar por escrito a su jefatura directa cualquier conflicto de intereses que tenga o pueda tener o que sobrevenga.

La jefatura deberá tener un registro de las declaraciones que de conflicto de intereses se formulen conforme el inciso anterior, debiendo además evaluar si quienes las han formulado y desempeñan cargos de supervisión pueden estar más expuestos a cometer el delito de cohecho. Deberá asimismo evaluar si en los casos de conflicto de intereses existe una relación de parentesco con el o los empleados públicos que pudiera otorgar beneficios a La Empresa, mediando cohecho.

En caso que determinare que existe un conflicto de intereses deberá informar a fin de que el trabajador del cual se trate cese en su relación con la entidad respectiva.

- 3) Los viáticos que se paguen a los trabajadores de La Empresa, no podrán en caso alguno ser destinados a pagos a empleados públicos, invitaciones o sufragar gastos de éstos.
- 4) Se prohíbe hacer regalos o invitaciones a empleados públicos, clientes, contratistas.

Artículo 64. La Empresa dispondrá de un canal para que los trabajadores puedan formular consultas o denuncien situaciones relacionadas con cohecho, lavado de dinero o financiamiento al terrorismo.

Artículo 65. En caso de efectuarse una denuncia, la Jefatura o Gerencia respectiva dispondrá del plazo de cinco días hábiles para informar de ella a la Gerencia de Personas de La Empresa o quien haga sus veces, para que se adopten las medidas que en derecho corresponda.

TITULO XVIII: INFORMACIONES, PETICIONES Y RECLAMOS

Artículo 66. Las informaciones y aclaraciones que un trabajador desee obtener en relación con su trabajo y las cuales están expresamente comprendidas en el presente Reglamento Interno, serán solicitadas por escrito al respectivo jefe directo. Todo trabajador podrá formular sugerencias o mejoras a los procedimientos de seguridad.

Artículo 67. Las peticiones o reclamos de otro carácter también serán hechos por escrito al respectivo jefe directo. Si estas peticiones o reclamos no fueran atendidos, serán puestas en conocimiento del jefe de la correspondiente instalación o faena. Igual procedimiento se seguirá en el caso de reclamos formulados con motivo de la aplicación de las sanciones previstas en el presente Reglamento Interno, pero si estas consistieren en amonestación escrita o en multa, la respectiva resolución estará a cargo de quien tenga la facultad de administrar La Empresa.

Los trabajadores podrán plantear peticiones, reclamos, consultas o sugerencias a su Jefatura directa quienes intercederán con la Gerencia respectiva.

TITULO XIX: DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DEL EMPLEADOR

Artículo 68. La Empresa estará obligada a cumplir las siguientes normas de orden:

- 1) Respetar la persona y la dignidad del trabajador. El ejercicio de las facultades que la ley otorga al empleador tendrá siempre por límite el respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores, en especial lo relativo a su intimidad, honra y vida privada;
- 2) No discriminar para efectos laborales en razón de raza, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social;
- 3) Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales contractuales o convencionales: montos, reajustes, periodicidad, etc;
- 4) Adoptar las medidas necesarias para la protección de la vida y de la salud de los trabajadores con la prevención adecuada de riesgos y las medidas de higiene laboral, además del cumplimiento de las instrucciones de los organismos competentes;
- 5) Instruir adecuadamente y con los medios a su alcance, acerca de los beneficios otorgados por los organismos de seguridad social;
- 6) Dar al trabajador ocupación efectiva y en las labores convenidas;
- 7) Colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional;
- 8) Cumplir las normas contractuales y laborales;
- 9) Oír los reclamos que el trabajador le formule tratando de lograr una rápida y justa solución;
- 10) Mantener reserva de toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

TITULO XX: DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 69. Sin perjuicio de las que se señalan en los respectivos contratos individuales de trabajo o de las que son propias de estos, de las otras que imponen en el presente Reglamento Interno y de las contenidas en las correspondientes leyes, decretos, reglamentos y resoluciones de Autoridad, serán especialmente obligaciones de cada trabajador de La Empresa:

- 1) Todo trabajador, desde el momento que acepta un cargo, se obliga a observar las políticas y procedimientos de La Empresa.
- 2) Todo trabajador está obligado no tan sólo a lo que literalmente estipula su Contrato de Trabajo, sino a todo lo inherente a la naturaleza del cargo que desempeñe y a todo aquello que emane naturalmente de dicho contrato, de los instrumentos colectivos y del presente reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Debe asimismo respetar La Empresa y a sus representantes en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Se consideran como infracción a este deber de lealtad al

transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de La Empresa.

En consecuencia, debe observar un trato cortés, respetuoso y deferente con sus jefes y compañeros de trabajo y, en general, con las personas que mantengan relaciones con ellas o que por cualquier causa visiten sus instalaciones o naves.

- 3) Todo trabajador tiene la obligación de cumplir las estipulaciones del presente Reglamento Interno y de las órdenes e instrucciones escritas o verbales que, en función de su trabajo le impartan sus superiores;
- 4) Todo trabajador debe cuidar su aspecto personal y de la higiene y seguridad del establecimiento.
- 5) Todo trabajador debe registrar personalmente su ingreso y salida del trabajo o inicio de su turno o jornada ordinaria de trabajo en los controles que lleva La Empresa, ya sea marcando la tarjeta en el reloj control, firmando el libro de registro, marcando con huella digital o según otro sistema de control que La Empresa defina.
- 6) Todo trabajador debe permanecer en su lugar o en el sitio de su trabajo durante la jornada, turno o guardia que le corresponda y no ausentarse previo permiso escrito de su jefe directo;
- 7) Guardar o hacer entrega a quien corresponda, al término de la jornada diaria, todo documento, máquina, herramienta, elemento, efectos de importancia o valor.
- 8) El personal que tenga vehículos de La Empresa a su cargo deberá hacer entrega de éstos, en caso de vacaciones, permisos o licencias médicas.
- 9) Todo trabajador debe Informar a La Empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente que altere los datos ya consignados en el Contrato de Trabajo, o los proporcionados para los efectos de prestaciones familiares u otras asignaciones.
- 10) Todo trabajador debe mantener en todo momento una conducta correcta y honorable.
- 11) Los trabajadores que desarrollen funciones de jefatura o supervisión deberán fiscalizar el debido y oportuno cumplimiento, por parte de los trabajadores, de las obligaciones que se contemplan en el Reglamento Interno, debiendo informar de inmediato, a quien corresponda, de las infracciones que hayan constatado o que hayan tomado conocimiento. Asimismo, tales trabajadores deberán aplicar las sanciones que correspondan y que se contemplan en el Reglamento Interno, si ello estuviere comprendido en sus obligaciones.
- 12) En caso de ser reemplazado por otro trabajador, instruir a éste adecuadamente acerca de todos los deberes, riesgos y sus medidas preventivas y antecedentes propios del cargo.
- 13) Exhibir el contenido de cualquier bolso, bulto, paquete, cartera, porta documentos, etc. que ingrese o saque de La Empresa, recinto o nave, cuando personal de portería lo solicite habiendo sido designado previamente a través de una selección aleatoria.

El procedimiento de selección será por sorteo aleatorio, asignando un número a cada trabajador e introduciendo en una bolsa tantos papeles numerados como sean los trabajadores del recinto o nave, según sea el caso y extrayendo de la bolsa tantos papeles numerados como sean las revisiones a efectuar. La extracción de los papeles enumerados se realizará ante dos testigos que deberán ser trabajadores de La Empresa, levantándose un acta de la actuación de selección, así como de la revisión posterior del casillero. Asimismo, la revisión podrá ser general de todos los trabajadores del recinto o nave de la cual se trate.

- 14) Velar en todo momento por los intereses de La Empresa, evitando pérdidas materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.
- 15) Efectuar los reemplazos que disponga La Empresa de acuerdo a las instrucciones de su superior inmediato.
- 16) La Empresa pone a disposición del trabajador equipamiento computacional (PC, Softwares, Impresoras, Scanner, Hubs y otros), para ser utilizado en funciones relacionadas con la actividad laboral del usuario, exclusivamente y es deber del trabajador cuidar y mantener dicho equipamiento en buenas condiciones. Y también deberá mantener actualizado el antivirus de su estación computacional.
- 17) El personal que dispone de claves de acceso a su computador y sistemas de información relacionados con sus funciones, deberá informar a su jefe directo dichas claves, con el propósito de que éste pueda acceder a la información laboral que se requiera en caso de que el usuario titular no esté disponible.
- 18) Cuidar las herramientas, maquinarias, enseres y en general bienes de la empleadora. La Empresa podrá aplicar al trabajador las sanciones contempladas en el presente Reglamento en caso de incumplimiento del trabajador a la presente obligación.
- 19) Mantener un ritmo de rendimiento normal en su trabajo.
- 20) Mantener estricta reserva acerca de todos los negocios, documentos y antecedentes de La Empresa en general, de lo que tenga conocimiento a causa o con ocasión del desempeño de sus labores. Asimismo, mantener reserva y no usar información confidencial.
- 21) Emplear la máxima diligencia en el cuidado de los bienes de La Empresa.
- 22) En el caso de controles médicos que disponga la legislación vigente o cuando La Empresa lo determine por razones fundadas, el trabajador deberá otorgar su máxima colaboración en realizarse dichos exámenes.
- 23) Cuando un trabajador, por cualquiera causal, deje de pertenecer a La Empresa, deberá devolver todos los elementos, herramientas u otros entregados a su cargo. Asimismo, cualquier trabajo encomendado que signifique parte del activo fijo o de conocimientos estratégicos de La Empresa, o de cualquier patrón de producción, es de propiedad de La Empresa, por lo que deberá ser devuelto cualquier original de plano, software o cualquier otro documento original encargado crear o confeccionar por La Empresa.
- 24) Deberá dirigirse a los demás trabajadores de La Empresa, ya sean pares, subalternos o superiores, en términos respetuosos y sin expresiones indebidas.
- 25) Todo trabajador debe desempeñar su labor con diligencia y colaborar a la buena marcha del proceso principal y a la estabilidad de La Empresa.
- 26) Todo trabajador debe realizar personalmente la labor convenida de una manera responsable y diligente, de acuerdo a las órdenes e instrucciones que emanen de sus superiores jerárquicos y de la administración de La Empresa.
- 27) Todo trabajador debe abstenerse de realizar actividades que impliquen o puedan implicar competencia con La Empresa y de colaborar con quienes compiten con ésta.
- 28) Todo trabajador debe acudir puntualmente a sus labores y cumplir el horario de trabajo que a su respecto establezca el presente Reglamento Interno o que, de acuerdo con la ley, le fije La Empresa en razón de sus necesidades de funcionamiento, o en su defecto la estipula en los respectivos

contratos individuales. Los atrasos en la hora de llegada al trabajo que no se justifiquen satisfactoriamente ante el respectivo jefe directo y que se repitan por dos o más veces durante la semana o tres o más veces en un mes calendario, se considerarán como un incumplimiento grave de las obligaciones que al respectivo trabajador impone su contrato con La Empresa y otorgarán a esta la facultad de apreciar la gravedad de la falta y aplicar a dicho trabajador la sanción que corresponda según el presente Reglamento Interno, incluida la de poner término a su contrato de trabajo.

- 29) Todo trabajador debe procurar la mayor economía en la utilización de los recursos de La Empresa, en especial en el ahorro de energía eléctrica, agua, gas, así como en el cuidado de las maquinarias, equipos y útiles a su cargo.
- 30) Todo trabajador debe presentarse al sitio de trabajo con ropa de trabajo adecuada para las faenas, así como con los demás implementos necesarios para iniciar las labores en el horario establecido, debiendo ocuparse el trabajador de tener una presentación limpia y pulcra. La reposición de uniformes, ropa de trabajo se hará contra entrega de las ropas deterioradas. Aquellas extraviadas o dañadas sin justificación, serán de cargo del trabajador.
- 31) Todo trabajador debe justificar oportunamente ante su jefe directo todos sus atrasos o inasistencias.
- 32) Todo trabajador debe informar personalmente o a través de terceros, dentro de la jornada de trabajo del primer día de ausencia, de toda inasistencia por razones de salud u otro motivo justificado. Tal comunicación se hará al jefe superior inmediato o a la Gerencia de Personas o quien haga sus veces, debiéndose presentar dentro de plazo, la respectiva licencia médica extendida en el formulario que ordena la ley.
- 33) Todo trabajador debe denunciar y poner en conocimiento de su superior inmediato toda situación anormal que detecte en su área de trabajo, en especial los robos, hurtos, fraudes u otro hecho que revista un carácter de gravedad similar.
- 34) Todo trabajador debe, en su caso, cumplir con las exigencias impartidas por La Empresa, a fin de observar las obligaciones emanadas de los Reglamentos Sanitarios del Ministerio o de los Servicios de Salud;
- 35) Todo trabajador debe dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto que encuentre en las máquinas, herramientas, instalaciones, y en general, de cualquiera anomalía que pudiera significar un riesgo o perjuicio para los intereses de La Empresa;
- 36) Todo trabajador deberá comunicar de inmediato a su jefe directo cuando los elementos a su cargo hayan sido cambiados, sustraídos o se hayan deteriorado, para pedir su reposición o colaborar en su búsqueda.
- 37) Todo trabajador debe trabajar con la indumentaria que La Empresa le proporciona al efecto, como asimismo mantenerlas en buen estado de conservación y presentación.
- 38) Todo trabajador debe dar cuenta a su jefe inmediato de las dificultades que se les presenten, en el desempeño de sus labores, cualquiera que sea el origen de ellas.
- 39) Todo trabajador debe cumplir las medidas que adopta La Empresa para prevenir robos, pérdidas, mermas, rendimiento deficiente, deterioros o gastos innecesarios y contribuir a que aquellas se cumplan.

- 40) Todo trabajador debe guardar la debida lealtad a La Empresa, absteniéndose, especialmente, de recibir dádivas, regalos o ventajas que puedan producir un detrimento en el ejercicio de sus labores y afectar su responsabilidad para con aquellas.
- 41) Todo trabajador debe mantener dentro de su trabajo una conducta irreprochable.
- 42) Todo trabajador debe emplear los útiles, herramientas, maquinarias, vehículos y demás elementos de La Empresa sólo para los fines de servicio a que están destinados y dejar los documentos y demás objetos de aquella en los lugares y en el orden correspondiente.
- 43) Todo trabajador debe solicitar previamente y por escrito el permiso correspondiente cada vez que deba abandonar las labores o faenas o no pueda asistir a ellas. El jefe respectivo otorgará el permiso correspondiente sólo si a su juicio existen motivos justificados, colocando su visto bueno a la solicitud.
- 44) Todo trabajador debe mantener al día las licencias y permisos especiales que se requieran para el desempeño de la respectiva labor, considerándose falta grave del trabajador la circunstancia de no haber renovado u obtenido los permisos y licencias exigidas para el desempeño de sus labores, especialmente, licencias de conducir y libreta de embarco.
- 45) Todo trabajador debe solicitar a su jefe directo la autorización de salida de cualquier elemento de propiedad de La Empresa que deba sacarse de las dependencias o establecimientos de esta, sea por razones de trabajo o por otras expresamente autorizadas por la misma.
- 46) Todo trabajador debe cumplir estrictamente con el conducto regular para plantear peticiones o reclamos o solicitar informaciones o aclaraciones, todo ello en relación directa con su trabajo en La Empresa.
- 47) Todo trabajador debe participar en los programas y actividades de capacitación propuestos por La Empresa.
- 48) Todo trabajador debe participar en el programa integral de salud ocupacional, destinado a la evaluación de salud física y psicológica, de acuerdo a las labores que desempeña el trabajador, de los riesgos expuestos, del área y ambiente de trabajo. También se consideran las evaluaciones o exámenes especiales de control de drogas y alcohol.
- 49) Todo trabajador debe someterse, cuando sea requerido para ello, a los controles y análisis destinados a determinar la presencia o consumo de alcohol, drogas u otras sustancias intoxicantes. Proceso se llevará a cabo de acuerdo con lo indicado en el Libro Segundo, Título III.
- 50) Todo trabajador debe devolver, antes de suscribir el respectivo finiquito o de cambiarse de funciones, los instrumentos, herramientas, ropas e implementos de trabajo y de seguridad que se les haya facilitado para el desarrollo de sus labores. Al momento de producirse el término de sus servicios para La Empresa deberá devolver siempre las tarjetas de identificación de La Empresa.

TITULO XXI: DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 70. En especial estarán prohibidos a cada trabajador de La Empresa y constituirán una falta grave a las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, los siguientes actos o conductas:

- 1) Llegar atrasado injustificadamente a los horarios de entrada de cada turno o jornada laboral o, para el caso de trabajadores con derecho a descanso en la jornada de trabajo, de los horarios de reinicio de la jornada, o hacerlo en uno u otro caso sin sus ropas de trabajo e implementos de seguridad.

En todo caso, ante cualquier atraso, sea cual sea la razón que lo motive, el trabajador deberá presentarse a su superior inmediato, para explicar los motivos del mismo.

- 2) Marcar, firmar o registrar los registros de asistencia manuales, electrónicos o computacionales de cualquier otro trabajador o hacerlo respecto del suyo fuera de las horas de entrada o salida del trabajo o de la faena.
- 3) Adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad respecto del registro control de asistencia y demás documentos pertenecientes a otro trabajador o inducir, incitar, provocar o propiciar que otra persona realice tales acciones por él.
- 4) Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales comportamientos a sus compañeros de trabajo.
- 5) Atentar dentro del recinto de La Empresa contra la moral y las buenas costumbres.
- 6) Obstruir caminos o vías de acceso con vehículos o maquinarias mal estacionadas.
- 7) Introducir, llevar o aceptar en el lugar de trabajo a personas ajenas a las labores, cualquiera sea su edad o sexo, y que no cuenten con la debida autorización.
- 8) Usar materiales, útiles de escritorio, herramientas, maquinarias, vehículos, etc. de La Empresa para trabajos particulares, apropiarse de ellos o darles un destino no autorizado; o transportar hacia su domicilio los elementos de cargo que le entregue La Empresa sin autorización de su jefatura. Asimismo, queda prohibido al trabajador usar, o utilizar para fines particulares o diferentes para los cuales están destinados, alimentos o útiles de cocina o comedor o vales de colación.
- 9) Usar o dejar que otros usen para fines particulares, planos, datos u otro documento que se refieran directa o indirectamente a las operaciones que ejecuta La Empresa.
- 10) Desvestirse o cambiarse de ropa o calzado o guardar las tenidas de trabajo en lugares de trabajo y no en los vestuarios o sitios destinados para este efecto.
- 11) Agredir de hecho o de palabra a jefes, subordinados o compañeros de labor o provocar riñas o discusiones con o entre ellos.
- 12) Usar herramientas o materiales de propiedad de La Empresa para fines diferentes de aquellos para los cuales le fueron entregados.
- 13) Realizar o participar en actividades políticas, religiosas o societarias o distribuir propaganda política de cualquiera especie dentro de los recintos de La Empresa o naves.
- 14) Sacar o pretender sacar, sin previa autorización, fuera de los recintos, establecimientos o faenas de La Empresa, o naves, mercaderías, utensilios, materiales, vehículos, herramientas o equipos y demás elementos o bienes de propiedad de aquella, sin perjuicio del delito que pueda configurarse.
- 15) Dormir en recintos, oficinas, establecimientos o faenas de trabajo de La Empresa durante la jornada de trabajo.
- 16) Efectuar trabajo contraproducente intencionalmente o actuar en alguna otra forma que afecte el adecuado desenvolvimiento de La Empresa.
- 17) Realizar personalmente y en su beneficio cualquiera clase de actos, negociaciones o transacciones directa o indirectamente relacionadas con el giro de La Empresa, ejecutarlas o colaborar a que otros las lleven a cabo con la competencia de aquella y realizarlas con los competidores de la misma.

- 18) Introducir y utilizar programas computacionales (software) ilegales o copiar para uso particular los programas de propiedad de La Empresa. Asimismo, se prohíbe utilizar equipos computacionales para fines distintos de aquellos propios de la labor de la cual se trate, prohibición que incluye bajar programas u otro material que no sea directamente relacionado con la labor respectiva y en general cualquier conducta que de cualquier forma implique vulnerar derechos de autor o propiedad intelectual.
- 19) Alterar bases de datos u otros archivos almacenados en medios informáticos que puedan o provoquen perjuicio directa o indirectamente a los intereses de La Empresa. La información almacenada tendrá como fin exclusivo el desarrollo de las actividades en y para La Empresa y no para uso personal o de terceros.
- 20) Acceder a sitios de Internet que no tengan relación con el quehacer laboral o con las funciones que desempeña el trabajador.
- 21) Bajar programas computacionales, música u otros de Internet o insertar programas sin el visto bueno del Departamento de Informática y autorizado por la Gerencia de su área.
- 22) Crear, copiar y retransmitir por Internet o Intranet, circulares de ayuda a terceros o cadenas del tipo solidario u otras, que no guarden relación con sus labores habituales.
- 23) Intervenir cualquier equipo computacional que provoque o altere su normal funcionamiento.
- 24) Divulgar por cualquier medio, información que pueda afectar los intereses de La Empresa, sin autorización.
- 25) Utilizar para fines personales o de terceros, sustraer, copiar o remitir por vía electrónica o cualquier otra, la información que haya recabado el trabajador con motivo de sus actividades toda vez que ellas, así como cualquier creación intelectual desarrollada con motivo de las labores, son de propiedad de La Empresa.
- 26) Prestar servicios particulares a Contratistas, Consultores, Proyectistas, Proveedores u otros que le estén prestando servicios a La Empresa. Asimismo, queda prohibido participar en asesorías y/o negociaciones que directa o indirectamente pudieran afectar los intereses de La Empresa.
- 27) Manejar maquinarias, vehículos o equipos en general, sin estar debidamente autorizado para ello.
- 28) Utilizar los vehículos, equipos, herramientas, materiales, documentos, planos o información de La Empresa en trabajos ajenos a ella, o permitir que terceros los utilicen, cuando no se tenga la autorización correspondiente.
- 29) Ingresar a las bodegas o recintos de almacenamiento, herramientas o especies personales de uso común en La Empresa, sin la autorización correspondiente.
- 30) Formar corrillos, leer diarios u ocuparse de asuntos ajenos a su trabajo e introducir a las faenas receptores de radio o televisión, esto último sin la autorización escrita de su jefe directo.
- 31) Tomar bebidas o comer poniendo en riesgo de daños a equipos o instalaciones; ello sólo podrá hacerse en los lugares destinados a este objeto. Igualmente se prohíbe preparar comidas o alimentos en lugares no destinados para ello.
- 32) Recolectar fondos para cualquier fin que no sea expresamente autorizado por la gerencia.
- 33) Intercambiar con otros trabajadores de La Empresa o con terceros las claves de acceso a internet; de sistemas operativos, u otro de carácter computacional o informático.

- 34) Usar los teléfonos de La Empresa en asuntos personales, a no ser que esté expresamente autorizado para ello.
- 35) Portar armas de toda clase en horas y en los recintos de trabajo, exceptuándose de esta prohibición sólo los vigilantes autorizados y quienes cuenten con permiso otorgado por la Autoridad Competente.
- 36) Realizar apuestas de dinero y/o practicar juegos de azar durante las horas y dentro de los recintos de trabajo.
- 37) Vender, enajenar, prestar o regalar el equipo de trabajo.
- 38) Deteriorar intencional o negligentemente elementos o implementos de seguridad y ropa de trabajo que sean proporcionados por La Empresa para ser usados en el desempeño de sus funciones.
- 39) Fomentar desórdenes, incitar a la indisciplina, usar la violencia o dar golpes a otros, cualquiera sea la intención; proferir amenazas o injurias en contra de trabajadores en general o superiores jerárquicos, o cualquier acto que altere las normales relaciones entre el personal.
- 40) Fumar en los recintos en que no se esté expresamente autorizado para ello.
- 41) Botar basuras o desperdicios en lugares no destinados a ello.
- 42) Vender, comprar, permutar o realizar cualquier acto de comercio al interior de los recintos de La Empresa.
- 43) Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de La Empresa.
- 44) Reparar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización y/o sin estar capacitado para ello.
- 45) La Empresa pone a disposición del trabajador equipamiento computacional (PC, Softwares, Impresoras, Scanner, Hubs y otros), para ser utilizado en funciones relacionadas con la actividad laboral del usuario, exclusivamente. El equipamiento se entrega configurado según un estándar fijado por la Compañía, cualquier modificación a esta configuración debe ser solicitada a su jefatura directa y al Departamento de Informática por medio de correo electrónico quedando prohibido cualquier cambio o modificación sin la previa autorización.
- 46) En general, llevar a cabo acciones que perturben la marcha normal del desenvolvimiento de La Empresa o de sus establecimientos, faenas o naves que menoscaben la disciplina laboral en los mismos.
- 47) Hacer uso indebido de la ropa que entrega La Empresa, transformarla, modificarla o comercializarla.
- 48) Queda estrictamente prohibido a toda persona que tenga o no algún grado de jerarquía dentro de La Empresa, ejercer alguna acción que denote un menoscabo moral, desprecio, hostigamiento psicológico o maltrato físico, hacia otro trabajador.

TITULO XXII: DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 71. Sin perjuicio de las demás sanciones que procedan en conformidad a la legislación vigente, la infracción a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones que establece el presente Reglamento Interno de Orden, será sancionada, según su gravedad y los antecedentes personales del trabajador, con:

- Amonestación verbal;
- Amonestación por escrito; y
- Multa de hasta un 25 % de la remuneración diaria del infractor.

La amonestación verbal consiste en una amonestación privada que puede hacer personalmente el superior jerárquico del trabajador. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internas con anotaciones en la hoja de vida del trabajador o públicas en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo o a otras Entidades Públicas o Privadas, según correspondiese.

Artículo 72. Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por el supervisor, jefe directo, Capitán, Patrón del trabajador o por otra Jefatura superior. El trabajador podrá reclamar de la amonestación escrita ante el jefe superior de aquél que la haya aplicado, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la correspondiente comunicación.

Artículo 73. La multa será aplicada por el jefe directo u otra jefatura superior y el trabajador podrá reclamar ante el Gerente del área respectiva o la Gerencia de Personas dentro del plazo de tres días contados desde la recepción de la comunicación respectiva.

También podrá reclamarse de la multa ante la Inspección del Trabajo.

El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos de Bienestar que La Empresa tenga establecidos para beneficio de los trabajadores. Si tales fondos no existieren, el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), al que se le entregarán tan pronto la multa haya sido aplicada.

Artículo 74. Sin perjuicio de las sanciones y multas, quedarán siempre a salvo el derecho de La Empresa para poner término al respectivo contrato individual de trabajo del trabajador, así como las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil del trabajador.

TITULO XXIII: DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Artículo 75. La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo en empresas de servicios transitorios, estipula que, 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.

TITULO XXIV: DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS

Artículo 76. 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 con el contratista deben incluir un artículo relativo a la obligatoriedad de acatar las normas de Seguridad y Salud Ocupacional de La Empresa, el cumplimiento cabal del Reglamento Interno y muy en especial de la legislación vigente en materias relacionadas.

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, establece en su artículo 183-R que "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 77. 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".

LIBRO SEGUNDO: REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

TITULO I: NORMAS DE PREVENCIÓN, HIGIENE Y SEGURIDAD

A. PREÁMBULO Y OBJETIVOS

Artículo 78. 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, las que tendrán el carácter de obligatorias para todo el personal, en conformidad con las disposiciones de la Ley 16.744, que establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

LLAMADO A LA COLABORACIÓN

Este Reglamento pretende evitar primordialmente los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, o al menos reducirlos al mínimo posible. 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.

Artículo 79. Los objetivos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad son los siguientes:

- a. Evitar que los trabajadores cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen daños a su salud y a su integridad física, así como a otros trabajadores;
- b. Establecer en la materia las obligaciones, prohibiciones y sanciones que todo trabajador debe cumplir y conocer;
- c. Determinar el procedimiento que debe seguirse cuando se produzcan accidentes y se comprueben acciones o condiciones que constituyan riesgos para los trabajadores, materiales, equipos, etc.;
- d. Reducir al mínimo los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores de La Empresa, y
- e. Ayudar a realizar el trabajo en forma correcta y sin accidentes.

La prevención de accidentes y de enfermedades profesionales requiere que los niveles superiores y de supervisión de La Empresa y todos los que prestan servicios en ella, unan sus esfuerzos y presten su cooperación para alcanzar los objetivos recién señalados.

La Empresa se preocupará permanentemente de proporcionar condiciones de trabajo satisfactorias, de entregar los elementos de protección personal y de proporcionar una adecuada capacitación en materias de seguridad y salud en el trabajo.

B. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 80. Para los efectos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se entenderá por:

- 1) **Riesgo Profesional:** Las circunstancias a que está expuesto el trabajador, que puedan provocarle un accidente o enfermedad a causa o con ocasión del trabajo.
- 2) **Condición insegura:** La índole, naturaleza o calidad de una cosa o lugar que hace que estos sean potencialmente productores de accidentes y o enfermedades profesionales
- 3) **Acción insegura:** El acto, actividad o hecho, realizado por un trabajador, que posibilita o es factor de un accidente o enfermedad profesional.
- 4) **Accidente del trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte y aquéllos 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.
- 5) **Accidente de trayecto:** El que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. En todo caso, corresponderá al respectivo organismo administrador, en caso de duda resolver, si se está ante la presencia de un accidente de trayecto.
- 6) **Accidente grave:** Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:
 - Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.
 - Obliga a realizar maniobras de reanimación.
 - Obliga a realizar maniobras de rescate.
 - Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros.
 - Ocurra en condiciones hiperbáricas.
 - Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.
- 7) **Accidente fatal:** Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.
- 8) **Enfermedad profesional:** 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.
- 9) **Normas de seguridad:** El conjunto de reglas obligatorias, dispuestas por La Empresa o aquellas emanadas del Organismo Administrador del Seguro, que señalen la forma o manera de ejecutar un trabajo, sin riesgos para el trabajador.
- 10) **Organismo Administrador de la Ley N°16744:** Es la entidad encargada de otorgar todos los beneficios del seguro social del trabajador, también llamadas Mutualidades, las cuales pueden ser: Mutual de Seguridad CCHC, ACHS, IST o ISL.
- 11) **Comité Paritario de Higiene y Seguridad:** Unidad técnica de trabajo conjunto entre La Empresa y los trabajadores, orientada a detectar, evaluar y controlar los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (D.S. N° 54 – 21 de febrero de 1969).

12)**Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales:** Organización de La Empresa encargada de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es obligación la constitución de este departamento para aquellas empresas con 100 o más trabajadores.

13)**Trabajador o Trabajadora:** Toda persona, que en cualquier carácter preste servicios, en virtud de un contrato de trabajo, en La Empresa y por los cuales percibe una remuneración.

14)**Jefe Directo:** La persona a cuyo cargo o responsabilidad está el trabajador o trabajadora.

15)**La Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador o trabajadora.

Artículo 81: HOSPITALIZACIÓN Y ATENCIÓN MÉDICA.

El organismo administrador de la ley es la institución a cargo de las obligaciones que, respecto a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, establece la Ley 16.744 para con el personal.

Artículo 82: La atención médica por accidentes laborales o enfermedades profesionales debe requerirse en el centro de salud del organismo administrador de la ley. Sin embargo, excepcionalmente el accidentado podrá trasladarse en primera instancia a un centro asistencial distinto, solo en las siguientes situaciones: casos de urgencia o cuando la cercanía del lugar donde ocurrió el accidente y su extrema gravedad así lo requieran. Se entenderá que hay urgencia cuando la condición de salud o cuadro clínico implique riesgo vital y/o secuela funcional grave para la persona, de no mediar atención médica inmediata. En estos casos se deberá informar inmediatamente al organismo administrador de la ley, a fin de que tome las providencias del caso.

Artículo 83: DE LA NOTIFICACIÓN DEL ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo, quien a su vez informará al Departamento de Prevención de Riesgos para determinar los pasos a seguir. Para personal de mar, el jefe directo es el Capitán o Patrón de la embarcación. Si el accidentado no pudiera hacerlo, deberá dar cuenta del hecho cualquier trabajador que tenga conocimiento de lo sucedido.

De igual manera deberá informar de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta en su cuerpo. Así también, a juicio de La Empresa o del Organismo Administrador del Seguro, se presuman riesgos de enfermedad profesional, los trabajadores tendrán la obligación de someterse a los exámenes que disponga el Servicio Médico del Organismo Administrador, en la oportunidad o lugar que determine.

Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención pre hospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.

Artículo 84: INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES.

- a) Será obligación del Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo que corresponda, comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos todo accidente grave y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados.
- b) Todo trabajador 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 algún accidente acaecido a algún compañero, 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 Departamento de Prevención de Riesgos, jefes de los accidentados y Organismo Administrador del Seguro lo requieran.
- d) El jefe inmediato del accidentado deberá informar al Departamento de Prevención de Riesgos sobre las causas del 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) Los accidentes de tipo grave o fatal, deben ser investigados bajo la modalidad indiciada en la norma vigente.

Artículo 85. DE LOS SUPERVISORES, CAPITANES, PATRONES O JEFES DIRECTOS.

Tendrán la responsabilidad de las siguientes acciones:

- a. Instruir a su personal para que trabajen de manera segura.
- b. Velar por el cumplimiento por parte de sus trabajadores, de las normativas de higiene y seguridad en el trabajo, que han sido impuestas en La Empresa, ya sea, por este reglamento o por la mutualidad adherida.
- c. Velar por la seguridad individual o colectiva en el trabajo, del personal a su cargo.
- d. Velar por el orden, aseo y condiciones ambientales en los lugares de trabajo.
- e. Verificar el uso de vestuario de trabajo y equipo de protección personal de acuerdo a los riesgos asociados.
- f. Velar por el otorgamiento rápido de primeros auxilios en caso de lesiones del personal.

- g. Informar e investigar todos los accidentes del trabajo ocurridos en las dependencias a su cargo; corregir las causas y efectuar el seguimiento correspondiente de la implementación de las medidas correctivas.

C. OBLIGACIONES

Artículo 86. DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA.

Todos los trabajadores de La Empresa deberán respetar las normas básicas de higiene y de salud que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que puedan producir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En especial todo trabajador deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a. Todo trabajador debe conocer el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
- b. Todo trabajador debe utilizar los servicios higiénicos o sanitarios, muebles y demás instalaciones de La Empresa, empleando su máxima preocupación en su aseo y cuidado.
- c. Utilizar los casilleros individuales, closet, escritorios o estantes de sus camarotes, exclusivamente para los fines a que están destinados, prohibiéndose almacenar en ellos desperdicios, alimentos, restos de comida, etc., estando obligado, además, a mantenerlos perfectamente aseados.
- d. Mantener limpia y en buen estado toda ropa de aseo personal o de cama que pueda ser suministrada por La Empresa durante sus contratos de embarco a bordo de naves.
- e. Cumplir estrictamente con las normas de aseo y presentación personal usual y dispuesta, como asimismo los trabajadores que se desempeñen como manipuladores de alimentos deberán ceñirse a las indicaciones específicas que rijan en dichas labores.
- f. Cooperar al mantenimiento y buen estado de limpieza de los servicios higiénicos y comedores y mantener los lugares de trabajo libres de restos de comidas o desperdicios, los que deberán ser depositados exclusivamente en los receptáculos habilitados al efecto.
- g. Preocuparse de su aseo personal, especialmente en de las manos, usando jabones o detergentes, evitando el uso del guaipe o trapos, salvo que las características de las labores lo requieran, pero teniendo especial cuidado en evitar que se tapen u obstruyan desagües y que se produzcan condiciones antihigiénicas.
- h. Disponer de las basuras y material para reciclaje en los contenedores especialmente habilitados para ello.
- i. Todo trabajador deberá dar cuenta al Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte a personas que vivan con él.
- j. Usar los elementos de protección personal y otros dispositivos de seguridad entregados por La Empresa.
- k. Todo trabajador debe prestar colaboración en caso de investigación de un siniestro o detección de un riesgo dentro de La Empresa, del sitio de la faena o la nave.
- l. Cumplir en su labor con las normas de seguridad y con los procedimientos de trabajo seguro, y acatar las normas, instrucciones, reglamentos y recomendaciones sobre prevención de riesgos y el Organismo Administrador de la Ley (Mutualidad)

- m. Mantener su área de trabajo, habitaciones, vehículos, baños personales limpios en orden y despejada de obstáculos; mantener las salidas, puertas, vías de acceso y de circulación despejadas.
- n. Todo trabajador deberá preocuparse y velar por el buen estado de funcionamiento, uso y limpieza de las maquinarias, equipos, implementos y herramientas que utiliza para efectuar su trabajo.
- o. Todo trabajador deberá participar en las actividades y programas sobre prevención de riesgos que se establezcan en La Empresa.
- p. Todo trabajador deberá usar correctamente los elementos de protección personal. Estos son de propiedad de La Empresa, por lo que no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo, salvo que el trabajador así lo requiera para desempeñar sus labores y cuente para ello con la autorización de su Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor.
- q. Los trabajadores deben velar porque los elementos de protección entregados por La Empresa, a su cargo, definitiva o transitoriamente, se mantengan en buenas condiciones y limpios para su uso. Para obtener elementos de protección a título de reemplazo, el trabajador estará obligado a entregar a su Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor el elemento gastado o deteriorado.
- r. Sin tal canje anteriormente mencionado, el elemento se repondrá, pero se aplicará al trabajador una sanción de acuerdo con el presente Reglamento.
- s. Todo trabajador deberá conservar y guardar los elementos de protección personal en el lugar y en la oportunidad que le indique su Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor o conforme lo dispongan las normas correspondientes.
- t. Todo trabajador deberá dar buen uso a los elementos y equipos que se les entregue para desempeñar sus labores, con el fin de evitar accidentes por material defectuoso o en mal estado, debiendo informar a su jefatura directa los deterioros o defectos de éstos.
- u. Ante cualquier situación de emergencia, los trabajadores deberán acatar obligatoria y disciplinadamente las instrucciones y órdenes entregadas por la jefatura o autoridad que esté dirigiendo las acciones.
- v. Todo trabajador deberá dar aviso a su jefe directo de todas condiciones inseguras en las instalaciones, maquinarias, equipos, herramientas o ambiente en el cual trabaja y que pueda producir riesgo para las personas, con el fin de que esta situación anormal pueda ser corregida de inmediato.
- w. Todo trabajador deberá someterse a exámenes pre-ocupacionales, ocupacionales u otro medio de evaluación, establecido por La Empresa, para avalar su estado de salud y condiciones óptimas para el desempeño de sus labores.
- x. Todo trabajador deberá presentarse a su trabajo con la vestimenta adecuada y en condiciones personales que no constituyan riesgo de accidente, de acuerdo a las normas de La Empresa. Aquellos trabajadores que se le asigne uniforme o ropa de trabajo, deberá usarla de acuerdo a las reglamentaciones establecidas y será de su responsabilidad el correcto empleo y cuidado.
- y. Todo trabajador que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner tal situación en conocimiento del Supervisor, Capitán, Patrón o su Jefe Directo, para que adopte las medidas que procedan, especialmente en el caso de vértigo, mareos, epilepsia, afecciones cardíacas, disminución de la capacidad auditiva o visual, hipertensión, diabetes, o psicológicas tales como estrés, depresión, bipolaridad, ansiedad, crisis de pánico, trastornos del sueño o adictivos, etc.

- z. Asimismo, deberá informar al Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo el uso de medicamentos que le produzcan alteraciones sensoriales o que puedan afectar su desempeño.
- aa. Todo trabajador tendrá la obligación de dar cuenta de inmediato a su Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo de los accidentes del trabajo o síntomas de enfermedades profesionales de cualquiera naturaleza que sufran. La misma obligación tendrán en caso de ser testigos de algún accidente.
- bb. Todo trabajador está obligado a colaborar en la investigación de los accidentes del trabajo que ocurran en La Empresa. Deberán declarar en forma completa y real los hechos presenciados, cuando el Experto en Prevención de Riesgos o los jefes directos lo requieran, aportando los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo.
- cc. En el caso de ocurrir un accidente de trayecto, aun cuando el accidente sea de carácter menos grave o leve, el trabajador deberá informar a su jefatura directa y concurrir al Servicio Médico del Organismo Administrador de la ley a que está afiliada La Empresa.
- dd. El Jefe Directo, Capitán, Patrón o Supervisor, según corresponda, será responsables de que el personal que llega por primera vez a La Empresa o a sus establecimientos, faenas, sucursales, agencias, o naves, reciba las instrucciones generales y en particular de seguridad establecidas por La Empresa. Así también, deberán instruir en normas de seguridad establecidas por La Empresa a todo trabajador que cambie de puesto de trabajo.
- ee. Los Jefes, Capitanes, Patronos o Supervisores inmediatos serán directamente responsables en la supervisión, instrucción de prevención y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal, conocimiento y manejo de los equipos de seguridad, al igual que del cumplimiento de las normas del presente Reglamento.
- ff. Los trabajadores deberán preocuparse y cooperar con el mantenimiento, buen estado de funcionamiento y uso de las naves, los artefactos navales, equipos portuarios, dispositivos auxiliares de carga y maniobras, las maquinarias, herramientas, vehículos e instalaciones en general, según corresponda. Deberán asimismo preocuparse de mantener despejado de obstáculos el área en que trabajen, a fin de evitar accidentes de cualquier persona que transite en el sector.
- gg. Todo trabajador deberá conocer la ubicación de extintores, grifos, mangueras y cualquier otro elemento de combate de incendios en su lugar de trabajo, de manera que pueda hacer usos de ellos cuando sea necesario.
- hh. Es responsabilidad del respectivo supervisor, capitán, Patrón o jefe de faena u oficina mantener los extintores y otros elementos para combatir incendios en condiciones de ser utilizados en cualquier momento. Los trabajadores que de ellos dependan les colaborarán estrechamente con la materia, denunciándoles cualquier anomalía que observaren al respecto.
- ii. En caso de producirse un principio de incendio, se deberá dar la alarma de inmediato combatiéndose el fuego con los elementos que en ese momento se disponga, mientras entran en acción los elementos dispuestos para tal efecto por La Empresa.
- jj. Todo trabajador deberá respetar señaléticas, letreros y avisos de seguridad, ya que ellos advierten, prohíben, indican o sugieren información relacionada a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- kk. Todo trabajador debe respetar las áreas de tránsito del personal, áreas de almacenamiento y otras establecidas en el respectivo recinto o establecimiento.

- ll. Los trabajadores que efectúen alguna reparación, revisión o cualquier otra labor en que sea necesario retirar defensas o protecciones deberán señalar, dar aviso y reponerlas apenas hayan terminado su labor.
- mm. Todo trabajador está obligado a recibir y acatar las instrucciones que se den para el buen uso de los extintores contra incendio, e informar cuando se descargue alguno al Supervisor, Capitán, Patrón o Jefe Directo para que coordine su reposición.
- nn. Es obligación de cada uno de los trabajadores, respetar y cumplir todas las reglas que le conciernen directamente o afecten su conducta, prescrita en este reglamento o que se hayan impartido como instrucciones u órdenes.
- oo. En caso de accidentes o enfermedades profesionales en el extranjero el trabajador deberá actuar de la siguiente forma:
- Entregar al Departamento de Prevención de Riesgos y/o jefe directo todos los antecedentes para confeccionar la declaración de individual de accidentes del trabajo – DIAT y así poder informar al Organismo Administrador del Seguro en Chile.
 - La Empresa pagará en el país respectivo por la atención recibida y las facturas o boletas por gastos médicos se deberán entregar al Organismo Administrador del Seguro en Chile.
 - Se debe solicitar un certificado al Cónsul Chileno del país donde ocurrió el accidente que indique que el accidente efectivamente ocurrió y que los cobros efectuados por la asistencia médica y/u hospitalaria son normales en esa nación, también para ser entregado al Organismo Administrador.

Artículo 87. Sin perjuicio de las normas previstas en el Reglamento Interno de Orden contenidas en el Libro Primero, los trabajadores de La Empresa deberán acatar las siguientes disposiciones:

- a. Someterse a exámenes médicos y/o psicotécnicos periódicos ante la entidad competente cuando la jefatura de La Empresa lo estime necesario, con el objeto de establecer si sus aptitudes y condiciones físicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan. Esta misma norma será extensiva, según corresponda a los interesados en ocupar un cargo en La Empresa.
- b. Se deja claramente establecido que el objetivo de una investigación de accidente es determinar las causas que lo produjeron para evitar su repetición. Por lo tanto, todo el personal, de cualquier nivel de supervisión, deberá prestar la mayor cooperación y entregar toda la información relacionada con el accidente que se investiga.
- c. Los Jefes, Capitanes, Patronos o cualquier Supervisor que tengan trabajadores a su mando, serán responsables de la seguridad de su personal, debiendo velar por la correcta aplicación de las normas generales y particulares de seguridad en sus respectivas áreas de operación. Asimismo, cada trabajador es responsable por su propia seguridad individual.
- d. A todo trabajador que ingrese a La Empresa se le capacitará en los métodos de prevención de riesgos. Este adiestramiento lo realizará el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el Experto en Prevención de Riesgos Profesionales, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad o la jefatura directa según corresponda.
- e. Cuando corresponda, en La Empresa o en el establecimiento, faena, sucursal o agencia que fuera del caso, funcionará un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el cual, será conformado según las disposiciones legales pertinentes.

Artículo 88. Sin perjuicio de lo que se dispone en el presente Reglamento, los trabajadores de La Empresa quedarán sujetos, además, a las normas legales y reglamentarias actualmente vigentes y que en el futuro se dicten en materia de higiene y seguridad industrial.

D. PROHIBICIONES

Artículo 89: QUEDA PROHIBIDO A TODO EL PERSONAL DE LA EMPRESA.

- a. Presentarse al trabajo, ingresar o permanecer en las instalaciones de La Empresa bajo los efectos del alcohol, drogas ilícitas, estupefacientes o cualquier sustancia/producto que altere sus sentidos, debido a las condiciones inseguras que se crean. Ningún trabajador podrá trabajar si presenta síntomas de anormalidad por estas causas. Asimismo, queda prohibido al trabajador presentarse a su trabajo con alguna enfermedad que estando en su conocimiento pueda ocasionar problemas, complicaciones y otra circunstancia en las faenas.
- b. Poseer, introducir, mantener, consumir, entregar, distribuir, vender o facilitar de cualquiera forma a terceros, sean o no trabajadores de La Empresa, cualquier tipo de bebidas alcohólicas, psicofármacos, medicamentos o drogas ilícitas en las dependencias de La Empresa o en lugares de trabajo.
- c. Consumir bebidas alcohólicas o drogas dentro de los recintos o lugares de trabajo.
- d. Obstruir caminos o vías de acceso con vehículos o maquinarias mal estacionadas.
- e. Introducir, llevar o aceptar en el lugar de trabajo a personas ajenas a las labores, cualquiera sea su edad o sexo, y que no cuenten con la debida autorización.
- f. Presentarse al trabajo en malas condiciones de salud o condiciones no aptas para laborar.
- g. Atentar contra las normas de aseo, seguridad o higiene industrial que se implanten.
- h. Fumar en lugares en que no se encuentre expresamente autorizado.
- i. Arrojar materiales inflamables y/o basura dentro del recinto de La Empresa, buque o embarcación o en el lugar de las faenas o, infringir las disposiciones sobre aseo e higiene que se imparten.
- j. Negarse a proporcionar información relacionada con determinadas condiciones de seguridad en la faena o respecto de accidentes que hubieren ocurrido.
- k. Ocultar casusas de un accidente.
- l. Desentenderse de las normas o instrucciones de Operación y de Prevención de Riesgos impartidas para un trabajo determinado.
- m. No usar los elementos de protección personal o dispositivos de seguridad proporcionados por La Empresa.
- n. Sustraer, regalar, vender o hacer mal uso de los elementos de protección personal o elementos de seguridad que se les entreguen a cargo.
- o. Reparar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización y/o sin estar capacitado para ello o desarrollar y ejecutar labores para las cuales se asignan conocimientos especiales y/o permisos, sin contar con ellos.

- p. Destruir, modificar, rayar, ocultar o quitar señalética, letreros o informativos relacionados a la prevención de riesgos profesionales, tales como, señalización de extintores, vías de evacuación, instructivos de trabajo, letreros de precaución por riesgos de equipos o maquinarias, etc.
- q. Guardar en los casilleros y/o llevar a sus domicilios reactivos químicos u otras sustancias que puedan comprometer su salud, la de sus familiares o terceros.
- r. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos, remunerados o no, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
- s. Accionar y reparar mecanismos eléctricos o mecánicos, sin estar expresamente autorizado para ello.
- t. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por La Empresa.
- u. Hacer inefectivo o detener el funcionamiento de equipos de extinción de incendios, de ventilación, desagües, etc., que existen en las instalaciones.
- v. Presentar, simular o tratar de sorprender a su jefatura declarando como accidente del trabajo hechos que no hayan ocurrido a consecuencia del trabajo.
- w. Utilizar audífonos para escuchar radio o música u otro similar durante la conducción de equipos o durante faenas operacionales.
- x. Limpiar o lubricar una máquina en movimiento.
- y. Entorpecer los accesos a extintores, mangueras, grifos o cualquier elemento de combate de incendio.
- z. Bloquear, obstruir o deshabilitar salidas de emergencias o vías de evacuación.
- aa. Autorizar y/o transportar cargas demasiado voluminosas y pesadas en vehículos que no sean apropiados para este objeto.
- bb. Transportar personal en vehículos que no estén acondicionados para este propósito.
- cc. Abandonar una máquina funcionando y sin la autorización expresa de su jefe directo.
- dd. Subir o bajar de vehículos en movimiento, tales como camiones.
- ee. Usar escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su inestabilidad.
- ff. Realizar trabajos críticos (Trabajos en caliente como soldadura o corte, Trabajos de altura sobre los 1,8 m de diferencia entre niveles, trabajos de buceo, trabajos en espacios confinados, conducción de vehículos, trabajos con sustancias o residuos peligrosos, trabajos de cargas suspendidas, otros definidos por La Empresa) sin las medidas de preventivas pertinentes y sin permiso o autorización y/o sin supervisión.
- gg. Promover a participar en juegos de bromas de cualquier tipo que puedan ser causa de accidentes del trabajo.
- hh. Correr, jugar, chocotear, pelear en lugares de trabajo.
- ii. Manejar vehículos motorizados sin tener licencia para conducir, como también a velocidad mayor que la establecida y/o sin respetar las correspondientes señales y el sentido del tránsito dentro o fuera de los respectivos recintos.

- jj. Facilitar vehículos, maquinarias o equipos de La Empresa a personas que no están autorizadas para conducirlos. El personal que cumpla entrenamiento deberá siempre ir acompañado de un instructor.
- kk. Transportar en vehículos de La Empresa a personas ajenas a esta, sin expresa autorización del respectivo jefe directo o Supervisor.
- ll. Usar máquinas, vehículos o cualquier otro equipo en tareas distintas a aquellas para las que fueron diseñados.
- mm. Utilizar superficies de trabajo (rampas, andamios, escalas y otras) inadecuadas o inseguras.
- nn. Ubicarse en la línea de fuego, tales como estar bajo carga suspendida o en dirección de tránsito de ésta, en calles de tránsito, entre partes en movimiento de equipos, etc.
- oo. Realizar cualquier tarea sin los elementos de protección personal indicados para la misma.
- pp. Efectuar trabajos en altura sin cinturón o arnés de seguridad y sin afianzar a alguna estructura segura.
- qq. Manipular productos químicos sin identificar o desconocidos.
- rr. Entrar en contacto con sustancias peligrosas sin contar con los elementos de protección adecuados.
- ss. Eliminar residuos en lugares no autorizados.
- tt. No hacer caso a las señalizaciones de seguridad o letreros de advertencia, precaución, indicación o sugerencia.
- uu. Exponerse en forma temeraria al peligro durante las faenas que desarrolle, omitiendo o incumpliendo las normas anteriores.
- vv. Tratar por su propia cuenta cualquiera lesión producida por un accidente del trabajo y ocultar el suceso o intentar convencer a los testigos presenciales de éste de no informarlo oportunamente.
- ww. Aplicarse y/o aplicar a otros, medicamentos o tratamientos médicos. Cualquier tratamiento de primeros auxilios u otro, deberá hacerlo la persona que esté debidamente autorizada.

La infracción de cualquiera de las prohibiciones mencionadas precedentemente se considerará como una falta grave.

E. DE LAS SANCIONES Y MULTAS

Artículo 90. Sin perjuicio de las demás sanciones que procedan en conformidad a la legislación vigente, la infracción a cualquiera de las obligaciones y prohibiciones que establece el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad será sancionada, según su gravedad y los antecedentes personales del trabajador, con:

- a) Amonestación verbal;
- b) Amonestación por escrito; o
- c) Multa de hasta un 25 % de la remuneración diaria del infractor.

La amonestación verbal consiste en una amonestación privada que pueda hacer personalmente el superior jerárquico de La Empresa. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internas con anotaciones en la hoja de vida del trabajador o

públicas en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo o a otras Entidades Públicas o Privadas, según correspondiese.

Artículo 91. Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por el supervisor, jefe directo, capitán, patrón del trabajador o por otra jefatura superior. El trabajador podrá reclamar de la amonestación escrita ante el jefe superior de aquél que la haya aplicado, ello dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la correspondiente comunicación.

Artículo 92. La multa será aplicada por el jefe directo u otra jefatura superior y el trabajador podrá reclamar ante el Gerente del área respectiva o la Gerencia de Personas o quien haga sus veces, dentro del plazo de tres días contados desde la recepción de la comunicación respectiva.

También podrá reclamarse de la multa ante la Inspección del Trabajo.

El producto de las multas se destinará a incrementar los fondos de Bienestar que La Empresa tenga establecidos para beneficio de los trabajadores. Si tales fondos no existieren, el producto de las multas pasará al Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE), al que se le entregarán tan pronto la multa haya sido aplicada.

Artículo 93. Sin perjuicio de las sanciones y multas, quedarán siempre a salvo el derecho de La Empresa para poner término al respectivo contrato individual de trabajo del trabajador, así como las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil del trabajador.

TÍTULO II: DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 94: De acuerdo con el artículo 68 de la Ley 16.744, La Empresa proporcionará gratuitamente a sus trabajadores todos aquellos equipos o implementos que sean necesarios para su protección personal, de acuerdo con las características del riesgo que se presenten en cada una de las actividades que se desarrollan en La Empresa.

Así como también, La Empresa debe capacitar en el uso correcto y cuidados de dichos equipos o implementos.

Artículo 95: Es responsabilidad exclusiva del trabajador mantener en buen estado sus elementos de protección personal y mantener su higiene. Además, el trabajador debe reportar cualquier daño, pérdida o desgaste de dichos elementos, para que La Empresa pueda reponerlos y tomar las medidas pertinentes según el caso.

TITULO III: DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS

Artículo 96:

ANTECEDENTES GENERALES:

Los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas no solo tienen un impacto en la vida familiar y un efecto negativo sobre la salud y bienestar de las personas; también puede ocasionar problemas laborales tanto en el desempeño y productividad, pero más importante aún, en la seguridad y accidentabilidad. Debido a lo anterior y con el fin de proteger la vida y salud de nuestros Colaboradores se ha generado un Protocolo de Prevención y Control del Consumo de Drogas y Alcohol, el que considera la entrega de información y sensibilización del problema para prevenir el consumo.

Por lo anterior, conscientes de la responsabilidad social que tiene Grupo CPT frente a esta compleja problemática, se implementará este Protocolo.

OBJETIVO: Educar sobre los efectos y consecuencia que genera el uso y abuso de alcohol y/o drogas para que el personal tome conciencia y evite su consumo. Además, establecer medidas de control interno con el fin de impedir el ingreso de personal bajo la influencia del alcohol y/o drogas a oficinas y naves de la empresa.

REFERENCIA: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Política de Prevención Alcohol y Drogas. Política de Vehículos. Ley N° 20.000 que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas.

ALCANCE: Personal Administrativo y Gente de Mar de Grupo CPT.

1. DEFINICIONES:

- 1) **Droga:** de acuerdo con lo dispuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) es 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.
- 2) **Drogas ilícitas:** aquellas cuya producción, porte, transporte y comercialización está legalmente prohibida o que son usadas sin prescripción médica.

NOTA: La determinación de una sustancia como droga se efectúa de acuerdo con lo indicado en los artículos 1° y 2° del Decreto N°867/2008 del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento de la Ley N°20.000 que Sanciona el Tráfico Ilícito de Estupefacientes y Sustancias Sicotrópicas.

- 3) **Alcohol:** Se refiere a cualquier tipo de bebidas alcohólicas por fermentación o destilación.
- 4) **Bajo influencia de alcohol:** Se considerará que la persona está bajo la influencia de alcohol cuando el análisis realizado arroje una concentración de alcohol en el organismo **mayor a 0**.
- 5) **Bajo influencia de drogas:** Se considerará que la persona está bajo la influencia de drogas al mostrar **índices positivos, presuntamente positivos, no negativos o similar** de presencia en el organismo de cualquier droga o sustancia ilegal, fuera de las medicamente prescritas.
- 6) **Alcotest:** metodología que incluye material certificado y personal idóneo para detectar el consumo de alcohol en individuos.
- 7) **Factores de riesgos:** son aquellas situaciones y conductas que favorecen el consumo de alcohol y drogas.
- 8) **Adicción:** Dependencia de sustancias o actividades nocivas para la salud o el equilibrio psíquico.
- 9) **Dependencia:** Necesidad compulsiva de alguna sustancia, como alcohol, tabaco o drogas, para experimentar sus efectos o calmar el malestar producido por su privación.
- 10) **Prevención del consumo de drogas y alcohol:** actividades que responden a acciones, proyectos o programas destinados a anticiparse a la aparición del problema de consumo mediante la educación, desarrollo de habilidades y capacidades de resolución de los conflictos, que permitan abordar y enfrentar en forma sana los problemas.
- 11) **Muestreo aleatorio:** Metodología que tiene por objeto, determinar o individualizar un sujeto al azar.

12) Sustancia: Término que se refiere a cualquier compuesto químico que pueda alterar de algún modo el sistema nervioso central, generando modificaciones en el estado de conciencia, pensamiento, ánimo y funciones motoras. Incluye tanto el alcohol como diversas drogas, que pueden ser legales o ilegales.

2. RESPONSABILIDADES:

- 1) Gerencia Línea de Negocio:** Asegurar el cumplimiento de la **Política de Prevención Alcohol y Drogas**, gestionando la disponibilidad de recursos humanos y/o financieros para la implementación anual del plan de acción en la organización. Programar capacitaciones para educar a los Colaboradores sobre los riesgos del abuso de sustancias y la importancia de un entorno laboral seguro. Identificar y evaluar riesgos asociados con el consumo de alcohol y drogas en el entorno laboral, tomando medidas preventivas adecuadas.
- 2) Colaboradores:** Familiarizarse con el contenido del protocolo y entender las políticas y procedimientos establecidos. Comprometerse a respetar, apoyar y difundir la Política de Prevención de Alcohol y Drogas. Informar sobre comportamientos sospechosos o incidentes relacionados con el abuso de sustancias, promoviendo un ambiente seguro. Asistir y participar activamente en las capacitaciones y programas de sensibilización sobre el uso de alcohol y drogas. Participar en los controles de alcohol y drogas, asegurando así un entorno laboral seguro y saludable; esto implica someterse a las pruebas requeridas y cumplir con la Política establecida en relación con el consumo de estas sustancias.
- 3) Jefaturas/ Capitanes / Oficiales:** Velar que su personal esté en conocimiento del presente documento. Informar a Gerencia de Personas de todo Colaborador que muestre signos de consumo de alcohol y/o droga con el fin de coordinar los testeos respectivos. Facilitar que los Colaboradores participen de los controles periódicos y asistan, cuando corresponda, al centro de salud en el lugar y horario indicado. Promover la sensibilización sobre los riesgos del abuso de alcohol y drogas, creando un ambiente en el que se hable abiertamente sobre estos temas. Recoger y transmitir comentarios del equipo sobre el protocolo, contribuyendo a su revisión y mejora continua.
- 4) Gerencia de Personas:** Implementar estrategias de comunicación para informar a todos los Colaboradores sobre el protocolo. Proporcionar orientación en caso de solicitud de ayuda. Evaluar el cumplimiento del protocolo en la organización, recogiendo datos y analizando tendencias para realizar mejoras. Fomentar un ambiente laboral que promueva el bienestar, implementando iniciativas de salud y prevención que aborden el consumo de sustancias. Asegurar que se manejen con sensibilidad y confidencialidad los resultados de los testeos de alcohol y drogas y situaciones que involucren a Colaboradores con problemas de abuso.

3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN ALCOHOL Y DROGAS

La Política del Grupo CPT está orientada en:

- 1) Promover la prevención, reducción y tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de drogas y alcohol.
- 2) Reconocer que **el uso y abuso de drogas y alcohol** afecta la calidad de vida laboral, ya que impacta en la salud y seguridad del Colaborador, su familia, en la calidad de su trabajo, productividad, y en los servicios a los que está orientado la Organización; y por ende en la sociedad que se encuentra insertos.
- 3) Reconocer que existen condiciones laborales presentes en nuestra organización que pueden considerarse factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y/o alcohol. De acuerdo con esto, Grupo CPT se compromete a realizar estrategias de acción contenidas en **la presente Política, orientadas a promover conductas saludables y a mejorar la calidad de vida laboral de todos nuestros Colaboradores**. Estas acciones tendrán carácter permanente y sistemático y estarán definidas en el plan de acción anual de cada Empresa.
- 4) Considerar que **el consumo de drogas y/o alcohol, es una problemática de salud, y por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna**, como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo con esto, se respetará el **carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias** que se entregue de acuerdos a los sistemas de orientación dispuestos.
- 5) Se incentivará que **aquellos Colaboradores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria a los sistemas de orientación dispuestos**, siempre y cuando se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes y la solicitud de orientación haya sido requerida previo al testeo o a un resultado positivo.
- 6) Quienes se acojan al sistema de orientación mencionado y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, **no pondrá en riesgo su puesto de trabajo**. Sin embargo, la sola participación en este tipo de proceso no eximirá al Colaborador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.

4. CONTENIDOS Y OBJETIVO DE LA POLÍTICA PREVENTIVA

La Política tiene como objetivo establecer los lineamientos generales para la elaboración e implementación del plan de acción. De acuerdo con lo anterior, esta Política tiene como objetivo el ***instaurar una cultura preventiva, mediante un proceso continuo y sistemático de mejora de la Calidad de Vida Laboral de todos los miembros de la Organización en relación con los riesgos que involucra el consumo de drogas y alcohol.***

Respecto de la Calidad de Vida Laboral, esta será entendida como ***“la percepción colectiva de bienestar al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en espacios laborales”.***

El plan de acción se centra en el desarrollo de acciones de sensibilización y de carácter promocional junto con el incentivo al desarrollo de habilidades preventivas dirigidas a todos los integrantes de la organización.

El plan de acción se centra en que:

- La Organización promueva el desarrollo de una cultura de prevención del consumo de drogas y alcohol, a través de sensibilización, difusión y educación.
- Las personas generen conciencia de los riesgos derivados del consumo de drogas y/o alcohol y permanezcan ajenas a su consumo.
- Las personas con un mayor riesgo de presentar conductas de consumo, o que presenten un consumo no problemático de drogas y/o alcohol, no avancen hacia uno de carácter problemático, disponiendo de oportunidades de reflexión e intervención temprana.
- Los colaboradores que estén en situación de consumo problemático dispongan de oportunidades de orientación y así puedan evitar los problemas resultantes del consumo de sustancias.

Esta Política abordará los procedimientos operativos referentes a la puesta en marcha del plan de acción, las modalidades de orientación para los colaboradores y aspectos reglamentarios/normativos en la materia.

5. PROCEDIMIENTOS OPERATIVOS

1) Plan de acción y revisión de Política:

La revisión de la Política y el Protocolo se llevará a cabo de forma anual por el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de CPT Empresas Maritimas, siendo el Gerente de Personas quien revisará la información para aprobar cualquier modificación necesaria. Los cambios quedarán registrados en el punto 11.

La revisión del cumplimiento y los resultados de los planes de acción se realizará de manera periódica por cada Línea de Negocio, y el siguiente plan se ajustará en función de estos resultados.

2) Sistema de Orientación:

El Sistema de Orientación tiene las siguientes funciones:

- Entregar información respecto a prevención del consumo de drogas y alcohol.
- Generar y/o activar las redes sociales para la derivación de casos y seguimiento.

Respetando el principio de confidencialidad, el presente mecanismo de orientación estará disponible y se brindará a todo aquel Colaborador que de forma **expresa y voluntaria** se declare consumidor de riesgo de drogas y/o dependiente al alcohol y solicite orientación para realizar un tratamiento o rehabilitación teniendo en cuenta que esta solicitud debe ser realizada antes de un testeo. Para aquellos Colaboradores que soliciten orientación posterior a un testeo en donde haya resultado no negativo, presuntamente positivo o similar ante alguna sustancia no permitida, la Empresa podrá aplicar las sanciones dispuestas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

3) Procedimiento para acceder al sistema de orientación:

- El Colaborador que lo necesite, deberá ponerse en contacto con el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de CPT Empresas Maritimas quien le brindará orientación sobre el proceso para ingreso a tratamiento o rehabilitación. Si el Colaborador está de acuerdo en solicitar ayuda profesional, deberá firmar una carta de compromiso con la Empresa (ver anexo 1).
- En el compromiso se establecen las condiciones y facilidades requeridas para el caso, explicitando que el Colaborador conservará su puesto de trabajo. Sin embargo, es importante indicar que la sola participación en este tipo de programas no exime al Colaborador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol
- Una vez que la carta sea firmada, el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional remitirá el caso a la Encargada de Calidad de Vida o Generalista de RRHH, quien asistirá al Colaborador en la implementación de los pasos indicados en la orientación, utilizando como referencia el sistema de previsión de salud del Colaborador.
- De acuerdo con lo sugerido por el profesional especialista, si fuese necesario llevar a cabo alguna terapia o plan de tratamiento y/o proceso de rehabilitación, y en el caso de que el Colaborador muestre la intención voluntaria de adherirse a la propuesta indicada, se informará a la Jefatura con el fin de otorgar los permisos para comenzar el tratamiento.

Los procesos de tratamiento y rehabilitación por su naturaleza compleja no pueden delimitarse en espacio y/o tiempo, por lo que será además responsabilidad de la Encargada de Calidad de Vida o Generalista de RRHH un acompañamiento y seguimiento a la evolución del Colaborador, estableciendo contacto con el(los) profesional(es) tratante(s), si fuese posible, de modo de resguardar el adecuado proceso de recuperación y ayudar a implementar las medidas laborales que sean necesarias de acuerdo a la opinión de los especialistas, considerando medidas laborales o administrativas tales como la flexibilidad horaria u otros, las cuales deben ser acordadas con la jefatura respectiva.

Los procesos de rehabilitación se financiarán a través de la Red de Salud Pública disponible o de las Instituciones de Salud Previsional, convenios institucionales u otros beneficios de cobertura de salud con que cuente cada Colaborador.

6. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS Y DE CONTROL:

- 1) **Actividades de Prevención:** actividades para prevenir el consumo de alcohol y drogas al interior de la Empresa, principalmente orientado a charlas organizadas por la Gerencia de Personas con temáticas relacionadas a efectos nocivos del consumo de alcohol y drogas en el ambiente laboral, peligros del consumo de alcohol y drogas en las distintas actividades desarrolladas por la Empresa, percepción de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas, entre otros. Estas actividades serán grabadas y enviadas a las áreas de prevención de riesgos o similar de las distintas líneas de negocio que por operación no puedan participar de las charlas en vivo.
- 2) **Actividades de Control:** Con el objetivo de prevenir el consumo de alcohol y drogas, así como de salvaguardar la vida y la salud de los Colaboradores, cada Empresa debe realizar exámenes

de detección de drogas y alcohol de manera periódica, ya sean programados o no. Anualmente, se deberá evaluar al menos el 50% de la dotación total. Estos exámenes se llevarán a cabo garantizando la intimidad y dignidad de las personas, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Las sustancias testadas podrán ser: alcohol, marihuana, cocaína, benzodiazepinas, anfetaminas, opiáceos y/u otra que la Organización determine.

Todas las personas, sin distinción de categoría o nivel jerárquico, estarán sujetas a estos exámenes o muestreos. A continuación, se entregan más detalles del control:

El examen podrá recaer **sobre todos** los colaboradores de una oficina o embarcación o los de una determinada sección o área, o bien, mediante la **selección aleatoria** y despersonalizada del personal de una oficina o embarcación o los de una determinada sección o área, según se disponga.

Cuando se requiera realizar un testeo aleatorio en una oficina o embarcación, se deberá incluir al menos el 50% de los Colaboradores presentes. En caso de que haya más de una empresa utilizando la misma instalación, este porcentaje se calculará en función de la dotación total de cada entidad. La selección de participantes se llevará a cabo mediante una aplicación de selección aleatoria, donde se ingresarán todos los Colaboradores presentes y se asignarán como ganadores la cantidad necesaria, conforme a lo indicado anteriormente; estos ganadores serán los que participen en el testeo. Además, es necesario registrar el resultado del sorteo mediante la descarga del archivo o imagen.

También será posible realizar este sorteo mediante un sistema computacional que genera una secuencia aleatoria de dígitos la que será asociada a cada colaborador u otra que determine la Organización que garantice la impersonalidad de los seleccionados. Este proceso será explicado por quien organiza la actividad.

Por otra parte, si se presume que un Colaborador se encuentra bajo la influencia del alcohol y/o drogas, la Jefatura deberá informar a la Gerencia de Personas para coordinar un examen toxicológico el que deberá llevarse a cabo inmediatamente cuando se detecten condiciones tales como: incoherencia al hablar, rostro congestionado, halito alcohólico, comportamiento errático, inestabilidad al caminar y/o mantenerse en pie.

La oficina, embarcación, área o Colaborador que resulte nominado deberá realizar los exámenes de drogas y/o alcohol que determine la empresa, cuya práctica se verificará mediante la utilización de uno o más de los siguientes métodos de control:

- a. Un instrumento detector de alcohol, denominado alcotest.
- b. Examen médico toxicológico, en donde a partir de un análisis de una muestra de orina, sangre, saliva, aire espirado, sudor u otro, permita establecer la presencia de alcohol o alguna droga en el organismo.
- c. Otro sistema o método que arroje resultados de carácter objetivo, de conformidad a los estándares aplicados por los organismos de salud o policiales respectivos.

Dichos métodos se aplicarán, si las condiciones lo permiten, en la empresa o embarcación, en algún centro asistencial o de salud que ésta determine.

Para aquellos Colaboradores que presenten resultados presuntamente positivos, no negativos o similar, la Empresa podrá aplicar las sanciones dispuestas en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

7. MEDIDA DE CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS EN CASO DE ACCIDENTE DEL TRABAJO:

En caso de accidente de trabajo grave o en donde se vea involucrada la embarcación y/o vehículos corporativos, se realizará examen de alcohol y/o droga para incluir el ítem dentro de la investigación de accidente y/o si la Empresa mandante solicita este control. Esta medida se basa en la obligación que tiene el accidentado de cooperar en dicha investigación, en virtud de lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 16.744.

8. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS COLABORADORES:

Para cumplir los propósitos de este protocolo, los colaboradores deberán cumplir con las siguientes obligaciones y prohibiciones:

- 1) Deben someterse a los controles de drogas y/o alcohol que determine la empresa, a efectos de proteger la salud y la seguridad propia y/o de terceros. Todo lo anterior, de conformidad con el presente Protocolo y Política interna que en esta materia defina la empresa.
- 2) Está absolutamente prohibido la venta, consumo, uso, elaboración o distribución de alcohol y drogas ilícitas, estupefacientes o psicotrópicos (sin prescripción médica) en el trabajo, ya sea en oficinas, embarcaciones u otros lugares en los cuales el colaborador actúe como representante de esta.
- 3) Está absolutamente prohibido ingerir alcohol en las oficinas y embarcaciones de la Empresa o mientras se ejecuten labores relacionadas con ella. Sin perjuicio de lo anterior, habrá circunstancias especiales, en que podrá autorizarse el consumo moderado de alcohol al interior de las dependencias de la Empresa, en horarios y espacios especialmente definidos para ello previa autorización del Gerente de Personas.
- 4) Está absolutamente prohibido concurrir a las dependencias de la Empresa u otros organismos donde el Colaborador actúe como representante de ella bajo la influencia de las drogas y/o bajo la influencia del alcohol o estado de ebriedad. Se considera una falta grave tener como resultado en un testeo de alcohol y drogas un resultado como el indicado en el punto 2.4 y 2.5 del presente documento.
- 5) La Empresa podrá solicitar que un Colaborador se realice un examen de alcohol y drogas en las siguientes circunstancias: accidentes laborales en donde se presuma que haya estado bajo la influencia de alcohol y/o drogas, durante el proceso de investigación de un accidente y en siniestros vehiculares, entre otros. Si el resultado de la prueba indica la presencia de alcohol o drogas, ya sea positivo, presuntamente positivo o no negativo, se considerará una falta grave.
- 6) El rechazo a cualquiera de estos procedimientos será considerado como falta grave al presente Protocolo y al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad por parte del Colaborador, como así mismo en caso de una reincidencia en el consumo de quien haya finalizado un tratamiento.
- 7) Todo colaborador que se acoja al sistema de orientación y requiera realizar algún proceso de tratamiento y rehabilitación producto del consumo de drogas y/o alcohol, no pondrá en riesgo su puesto de trabajo. Sin embargo, la sola participación en este tipo de programas no eximirá al Colaborador de cualquier medida o acción disciplinaria derivada de su desempeño, incumplimiento de obligaciones laborales o de acciones legales o penales asociadas al consumo de drogas y/o alcohol.
- 8) Se permitirá el uso de medicamentos psicotrópicos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos o similares) solo en aquellos casos en que este consumo este prescrito por un profesional

médico y bajo receta médica. En estos casos el Colaborador deberá cuidar que tales medicamentos no pasen a terceros. La persona que se encuentre bajo un tratamiento con medicamentos de este tipo, y de otro que altere de alguna manera su estado de conciencia o motricidad, y que por lo tanto pueda interferir en su desempeño laboral, debe informar inmediatamente esta situación a la jefatura directa, por medio de copia simple de prescripción médica, la cual quedará como respaldo. Esta medida tiene por objetivo prevenir eventuales accidentes.

La infracción a las obligaciones y prohibiciones anteriores por parte del Colaborador será constitutiva de una falta grave a sus obligaciones y, por consiguiente, podrá motivar la aplicación de las sanciones contempladas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, el cual regula las prohibiciones y obligaciones relativas a esta materia de manera general.

9. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA:

- 1) La Empresa considera el consumo de drogas y/o alcohol, como una problemática de salud, y, por consiguiente, la abordará sin discriminación alguna como cualquier otro problema de salud en el trabajo. De acuerdo con esto, se respetará el carácter confidencial de toda información vinculada a personas y situaciones relacionadas con el consumo de estas sustancias que se entregue de acuerdo con los sistemas de orientación dispuestos.
- 2) Incentivar que aquellos Colaboradores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria a los sistemas de orientación dispuestos y se respeten los compromisos que se hayan establecido entre las partes.
- 3) Los resultados de los exámenes se mantendrán bajo confidencialidad por parte de la Empresa. Sin embargo, el personal podrá acceder a los resultados promedios o estadísticos sin referencia a persona alguna.
- 4) La empresa garantiza al personal la reserva de toda información y datos arrojados por controles de drogas y/o alcohol, para efectos de resguardar su intimidad, vida privada y honra.

10. SANCIONES:

Ante la evidencia irrefutable de hechos vinculados al tráfico y comercialización de drogas en el lugar de trabajo como se ha mencionado previamente, la organización procederá a denunciar el hecho a las autoridades correspondientes y tomará las medidas internas que considere necesarias.

Aquel Colaborador que incurra en desacato de la reglamentación señalada en los numerales que contemplan prohibiciones sobre alcohol y drogas, será sancionado de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

11. POLITICA DE PREVENCIÓN ALCOHOL Y DROGAS

GRUPO CPT

Conscientes que las drogas y el alcohol se han convertido en amenazas en los ambientes laborales y pueden provocar situaciones de alto riesgo para los Colaboradores, la Gerencia General ha dispuesto

una **Política de Prevención de Alcohol y Drogas** cuyo principal objetivo es prevenir y evitar el consumo de estas sustancias, manteniendo y promoviendo ambientes de trabajo seguros con el fin de alcanzar un desempeño de excelencia; sensibilizar e informar sobre sus efectos e incentivar un estilo de vida saludable por medio de planes de prevención y control, garantizando el bienestar de nuestros Colaboradores y resguardando la seguridad en nuestras operaciones.

Para asegurar el cumplimiento de esta Política se realizarán actividades preventivas, testeos periódicos de forma aleatoria. Además de aplicar estos controles cada vez que ocurra un accidente de trabajo grave, involucre embarcaciones y/o vehículos de la Compañía.

Se incentivará que aquellos Colaboradores que presenten problemáticas vinculadas al consumo de drogas y/o alcohol tengan la posibilidad de acogerse de forma voluntaria a los sistemas de orientación dispuestos, motivándolos a respetar los compromisos que se establezcan entre las partes.

Los principios de esta Política están documentados, entregando información relativa al plan de acción, modalidades de orientación para los Colaboradores, aspectos reglamentarios y normativos en la materia debidamente incorporados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las empresas del Grupo CPT.

La presente Política regirá para los Colaboradores internos y externos, tanto para personal embarcado como administrativo que se desempeñen en **Naviera Austral, Transportes Puelche y Transporte Marítimo Chiloé Aysen**. Es por esto que, para que sea efectiva, todos y cada uno de nosotros debe asumir el compromiso de respetarla, apoyarla y difundirla.

TITULO IV: NORMATIVAS Y MEDIDAS A APLICAR ASOCIADAS A COVID – 19

Artículo 97: 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 que pueden presentar una persona 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:

1) Caso Sospechoso:

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

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

2) Caso Confirmado:

Toda persona que cumpla la definición de caso sospechoso en que la prueba específica para SARSCoV-2 resultó "positiva".

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

3) 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

4) 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.

5) 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 cada Mutualidad 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.

Obligaciones establecidas para La Empresa en materias de COVID 19

Artículo 98: 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 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 99: 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:
- 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.
 - 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.
 - 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.
 - Cumplir con las indicaciones de la Autoridad Sanitaria.

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

Artículo 100: 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 este, 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. Respaldo 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 101: 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 segundos de los artículos 5 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 102: 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 103: 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 modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TITULO VI: DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA LEY 20.001

LEY N°20.949 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REDUCIR EL PESO DE LAS CARGAS DE MANIPULACIÓN MANUAL

Artículo 104. La Empresa 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, y
- c. Otros, que ayuden a sujetar más firmemente las cargas y reduzcan las exigencias físicas del trabajo.

La Empresa procurará los medios adecuados para que los trabajadores que se ocupen de la manipulación manual de carga 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 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 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 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.

Artículo 105. El manejo o manipulación manual de carga, deberá sujetarse estrictamente al procedimiento y normas fijadas por La Empresa, las que serán informadas e instruidas a los trabajadores.

Será obligación del trabajador cumplir con los procedimientos de trabajo para el manejo o manipulación manual de carga, y con las obligaciones y prohibiciones que para tal efecto se contienen en este Reglamento Interno.

Se prohíbe recurrir a la manipulación manual de carga, en todas aquellas operaciones en que se cuente con sistemas automatizados o con ayudas mecánicas.

Las jefaturas y, en general, las líneas de mando, deberán velar por el estricto cumplimiento de estas normas. En el evento, que constaten alguna infracción o vulneración de las mismas, deberán informarlo por escrito al Departamento de Prevención de Riesgos para que se apliquen las sanciones que correspondan.

TITULO VII: DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA RADIACIÓN ULTRAVIOLETA

Artículo 106. 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.”

En relación a la aplicación del Artículo 19 de la ley N° 20.096, para la protección de trabajadores ante la exposición a radiaciones UV, se deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones técnicas y recomendaciones que a continuación se indican:

Artículo 107: Se considerarán expuestos aquellos trabajadores o trabajadoras sometidos 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 108: 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 109: 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.

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

Los índices de radiación se deben obtener diariamente desde la página web de la Dirección Meteorológica de Chile, quien es la entidad competente para realizar mediciones y determinar el valor del Índice de UV y emitir pronósticos e informes relacionados.

Dicha página web es <http://www.meteochile.gob.cl>

TITULO VIII: PROTOCOLO DE EXPOSICIÓN OCUPACIONAL A RUIDO (PREXOR)

Artículo 110: 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. 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.

TITULO IX: RIESGOS PSICOSOCIALES

Artículo 111: 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).

La Empresa, con la finalidad de proteger la dignidad de las personas se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, e intervenir en aquellos que se hayan encontrado en alto riesgo, volviendo a reevaluar cuando este riesgo lo refiera, según lo dispuesto en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del MINSAL (SUSESO ISTAS-21).

TITULO X: PROTOCOLO DE VIGILANCIA PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EXPUESTOS A CONDICIONES HIPERBÁRICAS

Artículo 112: El Protocolo de Vigilancia de Trabajadores Expuestos a Condiciones Hiperbáricas entrega directrices para la elaboración, aplicación y control de programas de vigilancia de salud el cual busca disminuir la incidencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales relacionadas con la exposición a condiciones hiperbáricas.

Se considera trabajador expuesto a aquel que se desempeña laboralmente, en algún momento de su jornada, en condiciones de presión ambiental superior a 1 atmósfera absoluta (ATA). La definición anterior incluye, según lo señalado en el Reglamento de Buceo para Buzos Profesionales, a los todos los trabajadores que realizan actividades de buceo profesional: buzo mariscador, buzo especialista, buzo comercial, buzo instructor, instructor profesional de buceo deportivo y personal que realiza tareas de asistencia clínica en cámaras hiperbáricas.

El protocolo consta de 7 etapas:

- 1. Reconocimiento del Agente de Riesgo:** A través de una ficha cualitativa se debe identificar la presencia del riesgo. Si las respuestas son sí, se considera que La Empresa está en presencia del agente y de la exposición.
- 2. Aplicación y Organización del Protocolo:** Se debe definir un programa de seguridad y salud ocupacional en donde se aborde este riesgo junto con los recursos para su aplicación. Dentro de este protocolo es necesario conformar un grupo de trabajo responsable de su aplicación llamado Equipo de Salud Ocupacional. Se recomienda que este Equipo esté conformado por representantes de la Gerencia, Jefaturas, Ingeniero en Prevención de Riesgos, representante del Comité Paritario, según corresponda. Las funciones del Equipo de Salud Ocupacional son:
 - a) Identificar tareas y procesos donde existe exposición.
 - b) Difundir entre los colaboradores la existencia de un programa de vigilancia para agente hiperbaria.
 - c) Realizar exámenes pre-ocupacionales a los trabajadores antes de contratación.
 - d) Aplicar pauta de autoevaluación en las tareas donde se identifica la presencia de agentes de riesgo.
 - e) Identificar los trabajadores expuestos y generar la nómina para el programa de vigilancia del Organismo Administrador.
 - f) Enviar a trabajadores expuestos a programa de vigilancia de la salud en Organismo Administrador.
 - g) Realizar actualización anual de nómina de expuestos e Informar al Organismo Administrador.

- h) Informar al Organismo Administrador en caso de cambio de puesto de trabajo que implique una condición de exposición diferente a la evaluada, a fin de incorporar a las nóminas y evaluación de exposición correspondiente.
 - i) Gestionar la aplicación de las diferentes medidas recomendadas en cada una de las evaluaciones cualitativas realizadas.
- 3. Identificación de los Factores de Riesgo:** Los riesgos asociados a variaciones de la presión ambiente, se manifiestan tanto en la etapa de compresión (inmersión/descenso), como durante la etapa de descompresión (emersión/ascenso). Se consideran fuentes de exposición laboral a condiciones hiperbáricas, aquellas tareas realizadas en los siguientes procesos:
- a) Labores de buceo en la Industria General.
 - b) Labores de buceo en la Industria Acuicultura (piscicultura y cultivos).
 - c) Tareas de asistencia en cámaras hiperbáricas en entornos clínicos.
 - d) Trabajos en entornos de aire comprimido (cajones de aire comprimido y perforación de túneles).
 - e) Trabajos en muelle, limpieza de fondo marino, soldaduras y corte submarino, buceo en sitios confinados, buceo en aguas contaminadas, dragados, instalación de explosivos, buceos en altitud, etc.
- 4. Difusión y Capacitación Interna del Protocolo:** Será responsabilidad de La Empresa difundir cada 2 años el presente Protocolo a todos los trabajadores que se desempeñen en lugares, áreas y/o instalaciones donde existe exposición a condiciones hiperbáricas.
- 5. Evaluación del Riesgo:** Para efecto de determinar el nivel de riesgo asociado a cada una de las actividades involucradas en el proceso asociado a la exposición a condiciones hiperbáricas se aplicará, bajo el formato de “autogestión institucional”, una “pauta de autoevaluación” periódica para cada una de las actividades categorizando en semáforo su incumplimiento, definiendo plazos para su corrección, según importancia de los mismos. La no verificación del requisito y criticidad asignada determina un plazo para la ejecución de las acciones destinadas a resolver la implementación, incluyendo elaboración, por parte de La Empresa, de los elementos de comprobación necesarios solicitados al momento de realizar la verificación por parte del Organismo Administrador de la ley.
- 6. Implementación de medidas:** A partir de las recomendaciones obtenidas de la evaluación cualitativa, el Equipo de Salud Ocupacional deberá elaborar un plan de trabajo en donde se definan responsables y fechas de cumplimiento.
- 7. Vigilancia de la Salud:** De acuerdo con los resultados de la Evaluación Cualitativa, el Equipo de Salud Ocupacional deberá elaborar un listado de todos los trabajadores que, según definición, están expuestos a condiciones hiperbáricas. Quienes se encuentren en este listado serán incorporados al Programa de Vigilancia.

TITULO XI: DECRETO 50 REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL ART.13° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 113. Los menores de 18 años de edad no deberán ser admitidos en trabajos cuyas actividades sean peligrosas por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan y, por tanto,

éstas puedan resultar perjudiciales para la salud, seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor.

Artículo 114. Cada vez que ocurra un accidente laboral a un menor de edad, La Empresa y la respectiva mutualidad (organismo administrador ley N° 16.744), a la cual se encuentre adherida, deberá proceder a la notificación de accidentes del trabajo de menores de 18 años, mediante el Formulario de Notificación respectivo.

Artículo 115. Se prohíbe la participación de menores en los trabajos definidos como peligrosos por su naturaleza de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 3° del citado decreto.

Artículo 116. Los trabajos de menores de edad permiten la celebración de un contrato de trabajo, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el Artículo 13 del Código del Trabajo.

Artículo 117. Al momento de celebrar el contrato, el empleador deberá registrar los antecedentes y contratos ante la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de 15 días contado desde la incorporación del menor.

Asimismo, al término de la relación laboral, La Empresa deberá informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del menor.

Artículo 118. Los menores, alumnos o egresados, no podrán desarrollar en su práctica profesional las actividades indicadas en este Reglamento, si no se garantiza la protección de su salud y seguridad, y si no existe supervisión directa de la actividad a desarrollar por parte de una persona de La Empresa en que realiza la práctica, con experiencia en dicha actividad, lo que deberá ser controlado por el responsable nombrado por el respectivo establecimiento técnico de formación.

TITULO XII: DE LOS FACTORES DE RIESGO DE LESIONES MUSCULOESQUELÉTICAS DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT-EESS)

Artículo 119. Para efectos de los factores de riesgo de lesiones musculoesquelética de extremidades superiores, las siguientes expresiones tendrán el significado que se indica:

- 1) **Extremidades Superiores:** Segmento corporal que comprende las estructuras anatómicas de hombro, brazo, antebrazo, codo, muñeca y mano.
- 2) **Factores biomecánicos:** Factores de las ciencias de la mecánica que influyen y ayudan a estudiar y entender el funcionamiento del sistema musculo esquelético entre los cuales se encuentran la fuerza, postura y repetitividad.
- 3) **Trastornos musculoesqueléticos de las extremidades superiores:** Alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular.
- 4) **Ciclos de trabajo:** Tiempo que comprende todas las acciones técnicas realizadas en un período de tiempo que caracteriza la tarea como cíclica. Es posible determinar claramente el comienzo y el reinicio del ciclo con las mismas acciones técnicas.
- 5) **Tarea:** Conjunto de acciones técnicas utilizadas para cumplir un objetivo dentro del proceso productivo o la obtención de un producto determinado dentro del mismo.
- 6) **Fuerza:** Esfuerzo físico realizado por el trabajador y observado por el evaluador según metodología propuesta en la Guía Técnica del Ministerio de Salud.

Artículo 120. El empleador deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculo esqueléticos de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa, lo que llevará a cabo conforme a las indicaciones establecidas en la Norma Técnica que

dictará al efecto el Ministerio de Salud mediante decreto emitido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

Los factores de riesgo a evaluar son:

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

La presencia de estos factores de riesgo deberá ser evaluada mediante observación directa de la actividad realizada por el trabajador.

Verificada alguna de las condiciones señaladas, deberá evaluarse para asignarle el nivel de riesgo correspondiente a la actividad, de acuerdo con lo establecido en la Norma Técnica referida.

Artículo 121. Corresponde al empleador eliminar o mitigar los riesgos detectados, para lo cual aplicará un programa de control, el que elaborará utilizando para ello la metodología señalada en la Norma Técnica referida.

Artículo 122. El empleador deberá informar a sus trabajadores sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan. Esta información deberá realizarse a las personas involucradas, cada vez que se asigne a un trabajador a un puesto de trabajo que implique dichos riesgos y cada vez que se modifiquen los procesos productivos o los lugares de trabajo.

La información a los trabajadores deberá constar por escrito y contemplar los contenidos mínimos establecidos en la referida Norma Técnica del Ministerio de Salud, dejando constancia de su realización.

TITULO XIII: Art.113. D.S.594 INCORPORA AL MONÓXIDO DE CARBONO COMO UN AGENTE DE RIESGOS PARA LOS TRABAJADORES

Artículo 123. Se define como trabajador expuesto a concentración de gas monóxido de carbono, aquel que realiza sus labores a niveles ambientales iguales o superiores al 50% del Límite Permisible Ponderado (46 mg/m³). El monóxido de carbono se incorporó dentro del listado de sustancias riesgosas para la salud de los trabajadores. El indicador biológico para la evaluación de salud de trabajadores expuestos a este agente, es la carboxihemoglobina en sangre. Si aplica, la evaluación ambiental y la elaboración de la nómina de expuestos se realizarán de acuerdo a normas y procedimientos vigentes para agentes químicos.

TITULO XIV: DE LAS OBLIGACIONES DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 124. La Empresa informará oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan las labores y de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, obligación a la que dará cumplimiento a través del Departamento de Prevención de Riesgos y/o, de existir, del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, al momento de contratar a los trabajadores

y de crear actividades que implican riesgos. En caso de no existir Departamento o Comités, esta información se dará en la forma más conveniente y adecuada.

En todo caso, se deberá informar especialmente acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmulas, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de estos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deban adoptar para evitar tales riesgos.

RIESGOS DE ACCIDENTES MÁS FRECUENTES

1. PARA PERSONAL QUE LABORA EN OFICINAS Y/O TELETRABAJO

RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas a un mismo y distinto nivel, golpes y tropiezos en labores de oficina.	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples	<ul style="list-style-type: none"> - Cerrar los cajones de los archivos o muebles inmediatamente después de usar. - No abrir demasiado los cajones, para que no se salgan fuera de margen y nunca abra un cajón por encima de la cabeza de alguien que está agachado. - Abrir un solo cajón la vez para evitar que el mueble se vuelque, especialmente los de arriba. - Evitar amontonar cosas sobre muebles. - No obstruir con materiales, corredores y/o pasillos. - Mantener ordenados los lugares de trabajo y materiales (bodegas-pañoles). - No se deben atravesar cordones eléctricos y/o telefónicos a ras de piso, en medio de los pasillos - Queda prohibido balancearse hacia atrás en silla de trabajo. - Se deberá utilizar una escala o superficie de trabajo normalizada, en vez de un piso, silla o mueble para alcanzar objetos distantes. Nunca usar cajones abiertos de un mueble para este fin. - Evitar correr dentro del establecimiento, por las vías de circulación y acceso. - Al transitar por una escalera se deberán utilizar los respectivos pasamanos. - Utilizar calzado seguro. - Cuando vaya a utilizar una escala tipo tijeras, cerciorarse de que esté extendida completamente y asegurarla antes de subirse. - Evitar el uso de celular al transitar por accesos (pasillos, escaleras, etc.). - Al enfrentar una puerta, mantenga un pie adelante (golpes).
Trabajos en Computador	Problemas músculo-esqueléticos. Contracturas, algias, inflamaciones (extremidades)	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño ergonómico de la estación de trabajo (escritorio y silla principalmente), siguiendo las recomendaciones del Organismo Administrador de la ley - Mantener limpia la pantalla del Terminal del computador y regule sus caracteres, para no exigir innecesariamente la visión.

	superiores, cuello, lumbares)	<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar una posición segura al sentarse, para cuyo efecto deben usarse los mecanismos de regularización de la silla. - Usar apoya muñecas, mouse pad y si es necesario reposapiés. - Iluminación incidental sobre la pantalla del computador. - Utilizar apoya documentos (atril) al mismo nivel de la pantalla y a la altura de los ojos (evite doblar la cabeza). - Mantener borde superior pantalla a la altura de los ojos, teclado con Angulo 0° y piernas dobladas en ángulo 90°). - Cada 30 minutos de trabajo continuo descanse y realice ejercicios ergonómicos pertinentes (Soltura-estiramiento de cabeza, tronco y extremidades). - Se debe descansar cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.
Manejo de Materiales Oficina- Pañoles- Bodega	Lesiones músculo-esqueléticas Contusiones Atrapamientos Dermatitis Alergias	<p>Es fundamental conocer las características de los materiales y los riesgos que éstos presentan. Entre las medidas preventivas podemos señalar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para manipular o trasladar envases con sustancias líquidas u otras, deberá saber que contienen (etiquetado, instrucciones y Hoja de Datos de Seguridad) y aplicar las medidas preventivas respectivas. - Utilizar los elementos de protección personal que la situación amerite (guantes, calzado de seguridad, etc.). - Al levantar materiales, doblar las rodillas y mantener espalda lo más recta posible. - Si es necesario se deberá complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares. - Sólo se permitirá levantar un máximo de 25 kg. para los hombres y 20 kg para las mujeres. - El material almacenado sobre cabeza deberá estar afianzado. - El lugar de almacenamiento de materiales deberá mantenerse ordenado y limpio.
Contacto con líquidos calientes	Quemaduras.	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar transitar con envases o contenedores con líquidos calientes sin tapa. - Al llenar tazas con agua caliente sacar la cuchara de su interior (salpicaduras). - Después de utilizar la cuchara sacarla de la taza (derrames). - No exponer partes del cuerpo al contacto con líquidos calientes o área de acción de sus vapores.
Contacto con líquidos de limpieza	Dermatitis Alergias	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el tipo y propiedades del producto, mediante la ficha técnica y hoja de datos de seguridad. - Al aplicar líquidos de limpieza, lavar loza o utensilios, se debe utilizar guantes largos de goma o similar, para aislar las manos y la piel de dichos líquidos. - Cuando se trasvasije líquidos de limpieza se debe utilizar un protector ocular-facial y previamente revisar compatibilidad de productos. - Nunca se debe trasvasijar líquidos de limpieza en envases de bebidas y/o sin etiquetar.

		<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir medidas preventivas de la hoja de de datos de seguridad del producto.
Exposición a Radiación Solar UVA-UVB sobre 6.	Queratitis Cataratas Eritemas Foto-alergias Cáncer	<ul style="list-style-type: none"> - Usar bloqueador solar de factor mayor a 30. - Aplicar bloqueador varias veces durante la jornada de trabajo. - Beber líquidos o agua, en forma permanente. - Usar lentes con filtro UV y casco con legionario. - Usar ropa que cubra la mayor parte del cuerpo, idealmente de algodón y oscura. - Mantenga una dieta balanceada, incorpore frutas y verduras. - Informarse del nivel de radiación solar presente al permanecer o circular al aire libre en la dirección meteorológica
Riesgos de Incendio o Explosiones	Daño a la propiedad Quemaduras Asfixias Fuego descontrolado Explosión Muerte por asfixia y/o Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas prohibidas (oficinas, bodegas y otros). - Verificar que las conexiones eléctricas estén en buen estado y con su conexión a tierra. - No almacenar materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables, cercano a fuentes de calor. - Evitar fugas de gas, derrames de aceites o combustibles u otros que puedan generar incendios y/o explosiones. - No realizar trabajos en caliente (soldadura, corte, etc) ante la presencia de elementos combustibles o inflamables. - Todos los trabajadores deberán estar instruidos en el uso de extintores de incendio. - Los accesos a los extintores de incendio deberán permanecer siempre despejados, libres de obstáculos y señalizados. - Los extintores de incendio deberán estar cargados y vigentes, cada trabajador deberá dar aviso si observa uno descargado o defectuoso. - No dar otro uso a los extintores de incendio sino para su cometido. - En caso de sea necesaria la evacuación seguir las instrucciones del plan de emergencia del edificio y/u oficinas, líder y la señalética existente.
Vía Pública (Accidentes del trabajo Accidentes del Trayecto)	Heridas Contusiones Hematomas Fracturas Lesiones Múltiples Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Respetar la señalización del tránsito. - Cruzar la calzada sólo por el paso para peatones, nunca cruzar entre dos vehículos detenidos o en movimiento. - No viajar en la pisadera de los vehículos de la locomoción colectiva ni subir o bajarse de éstos cuando están en movimiento. - Al conducir un vehículo o como acompañante, usar siempre el cinturón de seguridad, respetando la reglamentación del tránsito y aplicando técnicas de conducción defensiva. - No corra en la vía pública. - Utilice calzado apropiado. - Tómese de los pasamanos cuando suba o baje escaleras. - Esté atento a las condiciones del lugar donde transita, evite caminar por zonas de riesgos como aquellas que presentan pavimentos irregulares, hoyos, piedras, piso resbaladizo, grasa, derrames de aceite, etc.

		<ul style="list-style-type: none"> - Cuando conduzca o transite no utilice el celular. Si es necesario deténgase para usarlo.
<p>Contacto con energía eléctrica</p>	<p>Incendios debido a causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanización muscular. Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas por caídas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No usar enchufes deteriorados ni sobrecargar circuitos. - No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. - Realizar mantenciones periódicas a equipos e instalaciones. - No reforzar fusibles. - Utilizar los elementos de protección personal necesarios para la realización de trabajos. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. - No intervenir en trabajos eléctricos sin autorización y sin herramientas adecuadas. - No cometer actos temerarios al trabajar con circuitos vivos.
<p>Sismos- Terremotos y/o Siniestros (evacuación)</p>	<p>Lesiones Diversas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer el plan de emergencia de su región. - Conocer las vías de evacuación y zonas de seguridad correspondientes a su lugar de trabajo. - Realizar la evacuación del lugar si es necesario, según el plan de emergencia del edificio/oficinas y/o los simulacros efectuados. - Mantener la calma y no gritar. - Seguir las instrucciones del Líder de la emergencia y/o circular por las vías de evacuación (señalética). - No correr. - No usar ascensores. - Al transitar por escaleras use pasamanos. - Una vez que se esté evacuando el lugar no devolverse a buscar artículos personales u otros objetos. - Precaución ante la permanencia cerca de ventanales o alejarse de estos.
<p>Contacto con agente biológico SARS – Cov – 2</p>	<p>Contagio de coronavirus COVID – 19</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros. - Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras. - Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover

		<p>uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en portales de mutualidades. - Aplicar "Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL: - Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de julio de 2020.
--	--	---

2. PARA PERSONAL QUE LABORA EN TERRENO Y/O A BORDO

RIESGO	CONSECUENCIA	MEDIDA PREVENTIVA
Caída mismo y/o distinto nivel (en la embarcación)	Esguinces Heridas Fracturas Contusiones Lesiones múltiples Inmersión/Hipotermia Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar correr en las embarcaciones y por las escaleras de tránsito. - Estar atentos a las condiciones del lugar donde se transita. - Al bajar por una escala o escalera se deberá utilizar los respectivos pasamanos y tener 3 puntos de apoyo. - Delimitar pasillos y zonas de tránsito las cuales se deberán mantener limpias, secas y libres de obstáculos y derrames de líquidos, aceites, petróleo o alimentos. - En trabajos de altura sobre 1.8 metros de diferencia de niveles es obligatorio el uso de arnés de seguridad y línea de vida afianzada a una estructura segura. - En montaje y desarme de andamios o en plataformas es obligatorio el uso de arnés de seguridad.
Golpes en la cabeza	Contusiones Heridas contusas Heridas cortantes Fracturas TEC Inmersión/hipotermia Muerte.	<p>EL USO DE CASCO DE SEGURIDAD SERÁ OBLIGATORIO EN FAENAS DE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Transferencia de materiales y equipos desde o hacia grúas/plumas. - Bajo escotillas, aberturas y/o niveles inferiores. - Diques. - Maniobras marítimas y portuarias. - Desplazamiento por diferentes niveles de pisos y cubiertas. - Además, deberá tener precaución al circular por las distintas áreas de trabajo y atento a movimientos o maniobras de terceros.
Incendio o Explosiones	Quemaduras Asfixias Inmersión/Hipotermia	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y con su conexión a tierra.

	<p>Muerte. Daño a la propiedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar el almacenamiento de materiales combustibles al costado de fuentes de calor, especialmente si éstos son inflamables o explosivos. - No efectuar trabajos en caliente ante la presencia de elementos combustibles y/o inflamables. - Evitar derrames de aceites, combustibles, fugas de gas u otros que puedan combustionar o explosionar. - Observar periódicamente la campana de extracción de cocina, la cual deberá ser limpiada interiormente (ductos) al menos 2 veces al año. - Todos los trabajadores deberán estar instruidos y capacitados en el uso de extintores contra incendio. - Los accesos a los equipos contra incendio deberán permanecer despejados, libres de obstáculos y estar señalizados. - Los extintores contra incendio deberán mantenerse siempre cargados y todo trabajador deberá dar aviso si observa alguno descargado o fuera de servicio. - Jamás se debe dar otro uso a los extintores o equipos contra incendio corresponde.
<p>Contacto con energía eléctrica</p>	<p>Incendios debido a causas eléctricas. Asfixia por paro respiratorio. Fibrilación ventricular. Tetanicación muscular. Quemaduras internas y externas. Lesiones traumáticas Poli-contusiones por caídas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No usar enchufes deteriorados, ni sobrecargar circuitos. - No usar equipos o maquinarias defectuosas y/o sin conexión a tierra. - Realizar mantenciones periódicas a equipos e instalaciones. - No reforzar fusibles y/o bloquear o eliminar interruptores o diferenciales. - No eliminar o sacar protecciones eléctricas. - Utilizar los elementos de protección personal necesarios para el trabajo a efectuar. - No usar conexiones defectuosas y/o fraudulentas o instalaciones fuera de norma. - No intervenir en trabajos eléctricos sin autorización, ni herramientas adecuadas. - No cometer actos temerarios (trabajar con circuitos vivos). - Normalizar, tanto el diseño de la instalación como la ejecución de los trabajos (ceñirse a la legislación vigente de servicios eléctricos). - Se deben supervisar los trabajos eléctricos, para verificar si se cumplen las normas y procedimientos establecidos. - Se deben informar los trabajos y señalar (en los tableros) con tarjetas de seguridad, a fin de evitar la acción de terceros que pudieran energizar sectores intervenidos. - Sólo personal autorizado para la tarea podrá intervenir los tableros eléctricos. - Ante incendios, en tableros, líneas o equipos eléctricos energizados, operar extintores de CO2 ó PQS, no utilizar agua, caso contrario, deberá cortar la fuente de alimentación.

Golpes en los pies	Fracturas Contusiones Heridas	El uso de calzado de seguridad, será obligatorio durante toda la jornada laboral(a bordo, maniobras, tránsito puerto, etc.). - Además, mantener el orden y aseo de su lugar de trabajo y tener precaución al circular por las distintas áreas operacionales.
Golpes por o contra materiales, equipos, herramientas o estructuras.	Lesiones varias Heridas Fracturas Contusiones y otros.	- Usar EPP (zapatos, casco, guantes, lentes de seguridad). - Estar atento a la actividad que realice y las condiciones de su ambiente de trabajo y terceros en operación.
Manipulación inadecuada de Materiales y/o carga	Lesiones Músculo-esqueléticas Heridas Fracturas	- Al levantar materiales, el trabajador deberá doblar las rodillas y mantener la espalda lo más recta posible. - Si es necesario se deberán complementar los métodos manuales de trabajo con el uso de elementos auxiliares y/o solicitar ayuda. - Se deberán utilizar los equipos de protección personal que la situación aconseje (Guantes de seguridad, calzado de seguridad y otros). - No sobrepasar el máximo de carga manual permitido de 25 kg. para los hombres y 20 kg para las mujeres.
Contacto con líquidos de limpieza	Dermatitis Alergias	- Conocer el tipo y propiedades del producto, mediante la ficha técnica y hoja de datos de seguridad - Al aplicar líquidos de limpieza, lavar loza o utensilios, se debe utilizar guantes largos de goma o similar, para aislar las manos y la piel del producto. - Cuando se trasvasije líquidos de limpieza se debe utilizar un protector ocular-facial y revisar previamente la compatibilidad de los productos - Nunca se debe trasvasiar líquidos de limpieza en envases de bebidas y/o sin etiquetar. - Cumplir las medidas preventivas de la hoja de datos de seguridad del producto.
Manipulación de herramientas de mano	Golpes Lesiones músculo-esqueléticas Heridas Atrapamiento Proyección de partículas Lesiones múltiples	- Seleccionar la herramienta y EPP adecuados para el trabajo a realizar. - Mantener las herramientas en buen estado y guardarlas en lugares seguros. - Utilizar cada herramienta para lo que fue diseñada. - Mantener el lugar de trabajo ordenado y aseado.
Proyección de partículas	Heridas Cortes Contusiones Lesiones oculares	- Los equipos y herramientas se usarán con las protecciones y apoyos respectivos (Esmeriles, taladros, tornos, etc). - El uso de EPP (Lentes/careta, tapones, ropa de trabajo adecuada y otros) será obligatorio en trabajos de; esmerilado, oxicorte/soldadura y similares. - En cualquier trabajo donde se pueda generar proyección de partículas, se usarán protectores visuales

Caídas de materiales	Heridas Fracturas Contusiones Otros	<ul style="list-style-type: none"> - Mantener correcto orden y aseo de zonas de trabajo y tránsito. - No dejar herramientas y/o materiales sueltos propensos a caídas. - En trabajos de mantenimiento o reparación en altura, para impedir la caída de objetos/herramientas y/o dañar a terceros se deberá proteger el perímetro: mallas, amarrar herramientas, no botar residuos al vacío, cercar, señalizar, etc.). - No exponerse al radio de acción de caída de materiales en trabajos que se efectúen en altura.
Corte con objetos punzantes y/o cortantes	Heridas corto-punzantes Heridas traumáticas	<ul style="list-style-type: none"> - El uso de guantes de seguridad será obligatorio, en trabajos de transporte de materiales, montaje de piezas, soldadura y/o en cualquier trabajo que revista riesgo de accidente para las manos. - Mantener siempre el orden y la limpieza. - Manejar en buen estado los elementos y/o herramientas de corte o similares. - Usar siempre las herramientas adecuadas para la actividad. - No colocar extremidades en el radio o línea de acción (Traspaso, entre o fin de corte de la herramienta u objeto). - No jugar ni realizar bromas con objetos cortantes y/o punzantes. - Transitar con las herramientas u objetos en fundas y/o tener la precaución de entrar contacto, tanto personal como de terceros, con sus partes filosas o punzantes.
Exposición a Ruido sobre 80 dB	Hipoacusia (disminución de la capacidad auditiva)	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los informes de ruido del Organismo Administrador de la ley y dar cumplimiento a sus recomendaciones. - Respetar la señalética del lugar. - Usar protección auditiva al encontrarse expuesto al agente (tipo fono o inserción). - No entrar a sala de máquinas o lugares con ruido sin protección auditiva. - No quitarse la protección auditiva en la sala de máquinas con motores funcionando. - Deberá mantener sus EPP en buen estado, limpio y conservado.
Contacto con fuego o superficies calientes	Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> - No fumar en áreas donde esté prohibido. - Verificar que las conexiones eléctricas se encuentren en buen estado y aterrizadas. - No almacenar materiales combustibles, especialmente si éstos son inflamables, al costado de fuentes de calor. - Evitar derrames de aceites, combustibles, fugas de gas u otros que puedan generar incendios y/o explosiones.

		<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de extintores contra incendio, operativos, cargados, señalizados y con fácil acceso. Todo trabajador deberá dar aviso si observa un extintor descargado, en mal estado o fuera de su calzo. - Usar sus elementos de protección personal. - Cuando se encuentre trabajando cerca de tubos de escape o superficies calientes, no exponer las partes del cuerpo a la energía. - Revisar periódicamente la campana de extracción de la cocina y ductos, y efectuar limpieza por lo menos 2 veces al año. - No sacar protecciones de zonas susceptibles de provocar quemaduras (motores, turbo, escape de gases, etc.). - Al trasladar materiales calientes o contenedores con líquidos calientes, los operadores deberán, además de sus EPP, utilizar una pechera protectora.
Riesgo Exposición a Químicos	Lesiones respiratorias, oculares y a la piel.	<ul style="list-style-type: none"> - En toda área que implique contacto directo con sustancias tóxicas, se deberá conocer la sustancia a manipular (HDS) y deberán utilizarse: - Guantes de goma/PVC, botas de goma y antiparras herméticas. - Protección respiratoria adecuada determinada por la Supervisión y/o unidad de Prevención de Riesgos. - Ropa protectora (PVC u otro material resistente a químicos) - Mantener una buena ventilación.
Exposición a polvos, gases, etc.	Dificultades respiratorias (irritaciones, intoxicaciones) Muerte	<ul style="list-style-type: none"> - Antes de efectuar trabajos en lugares confinados o semiconfinados (salas de máquinas, estanques, otros); los riesgos deberán ser evaluados por el supervisor directo de la faena para autorizar su ingreso al lugar (medir, ventilar, etc.). - Todo trabajador que para efectuar su labor deba bajar, subir o ingresar a un lugar o área poco accesible, estrecha, mal ventilada o iluminada, exponiéndose a la acción de agentes o riesgos imprevisibles, haciéndose al mismo tiempo difícil su auxilio, deberá hacerse acompañar por lo menos de un ayudante, para facilitar la labor y prestar la ayuda necesaria en caso de emergencia. - El uso de respiradores, máscaras o mascarillas, será obligatorio para trabajos de: arenado de piezas, pintura, soldadura, ambientes confinados o semiconfinados, y en cualquier ambiente saturado que se esté expuesto a la inhalación de polvos, gases o vapores. - Al realizar trabajos en espacios confinados o semiconfinados se deberá implementar como apoyo ventilación mecánica a través de ventiladores, extractores, etc.

		- (Nota: La leche no está recomendada para ingerirla ante intoxicaciones).
Gases (Amoniaco-ozono)	Asfixia Irritación vías respiratorias Edema pulmonar Muerte.	- En las naves que tengan plantas de enfriamiento por amoniaco deberán usar los instrumentos de medición personal entregados por La Empresa cada vez que deban ingresar al lugar. - Si existe fuga de amoniaco se deberá actuar conforme al plan de contingencia para escape de amoniaco y usar los EPP dispuestos para la emergencia. - Se deberá evitar el ingreso a la sala con fuga. - Si es necesario ingresar al lugar de la fuga de amoniaco, la persona deberá hacerlo usando lo siguiente: Traje encapsulado Equipo de Respiración (ERA) Guantes
Caídas de personas al agua	Contusiones Politraumatismos Fracturas Inmersión Hipotermia Muerte	- Uso obligatorio de chaleco salvavidas al realizar maniobras en botes, en rampas de las embarcaciones, o en perímetros de embarcaciones donde exista riesgo de caída al agua. - Mantener flotadores circulares próximos a los frentes de trabajo con cuerdas de vida. - Mantener correcto orden y aseo en las zonas de circulación. - Conocer el zafarrancho de a bordo en caso de hombre al agua. - Estar atento a la actividad que realiza y su entorno de trabajo. (tránsito de naves, movimiento de espías, condición de mar, etc.)
Atropellos	Fracturas Contusiones Traumatismos Fatales	- Al realizar faenas de carga de rodados se debe tener extrema precaución al ingreso y salidas de éstos de la rampa y al desplazarse en la cubierta de la nave. - No ubicarse delante, entre o atrás de vehículos que estén en movimiento. - Usar vestuario visible y/o con reflectantes. - Prohibido usar elementos distractores en las faenas o maniobras, tránsito en recintos y naves (equipos de música, celulares y otros). - Estar atento a la actividad que deba realizar y de terceros en el entorno de trabajo. (tránsito de vehículos, circulación peatonal y respetar demarcación y/o señalética).
Exposición a Radiación Solar UVA-UVB sobre 6 (exteriores)	Queratitis Cataratas Eritemas Foto-alergias Cáncer	- Usar bloqueador solar de factor > a 30. - Aplicar bloqueador varias veces durante la jornada de trabajo. - Beber líquidos o agua, en forma permanente. - Usar lentes con filtro UV y protección cabeza y cuello. - Usar ropa que cubra la mayor parte del cuerpo, idealmente de algodón y oscura.

		<ul style="list-style-type: none"> - Mantenga una dieta balanceada, incorpore frutas y verduras. - Informarse del nivel de radiación solar presente al permanecer o circular al aire libre en la dirección meteorológica.
Atrapamiento y golpes con espías, bozas, cabos, estrobos, cadenas y/o cables.	<p>Contusiones Luxaciones Politraumatismos Amputaciones Fractura Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El personal que realiza trabajos de estibador o estrobador debe colocar las manos en posición adecuada al izar o bajar una carga y usará gancho de mano para situar o alcanzar cadenas, cables o estrobos. - Solamente el trabajador asignado a la maniobra para este efecto, estará autorizado para hacer señales al gruero. - Nunca los trabajadores deben amarrar o enrollar su cuerpo o brazos con los cabos o cables de amarre. - Al guiar cargas con amarras: <ul style="list-style-type: none"> a) Colocar retenidas en la parte inferior de la carga para controlar su posición. b) No amarrar ni enrollar el cuerpo o los brazos con los cabos de maniobra. c) No guiar cables ni cordeles de maniobras con las manos desprotegidas de guantes. - Quien efectúe la tarea de amarrador, debe evitar siempre colocar las extremidades entre los puntos de contacto de las espías o bozas con la bita o cornamusa u otra superficie fija (bandas, gateras), al igual que los estrobos con los grilletes y material a estibar. - Cuando las espías se tesen ubicarse en un lugar de resguardo en caso lleguen a cortarse y/o lasquen. No quedarse cerca del radio de acción de las espías.
Riesgo de izamiento, transporte, desplazamiento y descenso de carga, con grúas o brazos hidráulicos.	<p>Contusiones Luxaciones Politraumatismos Fracturas Muerte</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El operador de la grúa o brazo hidráulico deberá chequear antes de la operación que todos los equipos y elementos de maniobra se encuentren en buenas condiciones. - No se deberá nunca usar dispositivos de levante inseguros: Estrobos defectuosos, ganchos hechizos, distendidos, trisados o soldados, cables con cocas, torceduras o picados, eslingas en mal estado o torcidas, o cadenas y/o pulpos defectuosos. etc. - Estibar perfectamente centrada la carga para evitar deslizamientos o basculamientos y verificar que no queden materiales sueltos que puedan desprenderse o caer. - La permanencia o desplazamiento de trabajadores bajo la carga suspendida está prohibida. - Cuando haya riesgo de oscilaciones o choque de la carga en transferencia, se guiará la misma con retenidas. - El operador de la grúa nunca subirá una carga que active los sensores de sobrecarga, ni cargas mal estrobadas o mal estibadas y tampoco deberá pasar carga sobre el personal. - No se deberá transportar personas en los ganchos, en los sistemas de sujeción o con la carga.

Riesgo atrapamiento y aplastamiento	Contusiones Luxaciones Politraumatismos Amputaciones Fracturas. Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> - Prohibido usar ropa suelta, holgada o larga de mangas para operar equipos de desbaste, esmerilado o perforación - Prohibido colocarse bajo carga suspendida, grúas. - No reparar vehículos sin bloquear sus posibles movimientos de traslación y/o en movimiento horizontal en caso de ubicarse bajo éste. - Respetar la señalización de seguridad. - Prohibido utilizar anillos, cadenas, pelo suelto (debe estar amarrado) - Antes de intervenir equipos, desenergizar o cortar alimentación y bloquear posibles movimientos. - No colocar extremidades entre puntos de contacto de carga, espías, bozas u otros elementos en maniobras, - No esmerilar elementos articulados y/o flexibles sin fijación. - No colocar dedos en orificios o entre las vigas o bases para ver calzos de uniones de estructuras o equipos. - Al cortar o soltar alguna estructura no ubicar extremidades en su trayectoria. - No posicionarse entre la banda o contorno de la nave y muelle u otra nave abarloada para embarcar desembarcar, efectuar reparaciones u otra actividad. - En navegación asegurar o trincar elementos factibles de moverse (Escalas, cajas, contenedores, puertas, escotillas, etc)
Golpes y/o atrapamientos (Colisión, choques y volcamientos), atropellos (terceros).	Contusiones Esguinces, Luxaciones Politraumatismos Amputaciones Fracturas Muerte.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar estado de los frenos, sistema mecánico, eléctrico, aire y dispositivos generales de funcionamiento del vehículo (niveles de combustible, agua, aceite, líquido frenos; estado de los neumáticos y luces) - Conocer las características del vehículo (Capacidad de carga, rampa o carro, altura máxima, peso máximo. - Portar y mantener vigente: Documentos del vehículo y del conductor (Revisión técnica, padrón, permiso de circulación, seguros y carnet de conducir). - No despegar la vista de las vías de circulación y atento a las condiciones del tránsito y señalética. - Realizar comunicaciones, deteniendo el camión en el costado del camino con las balizas encendidas. - Precaución en sectores que presenten condiciones desfavorables (Vías en mal estado, caminos angostos y/o sinuosos, pendientes pronunciadas. - Mantener distancia segura ante vehículo que lo proceda. - Manejar siempre a la defensiva y respetar señales y normas del tránsito. - Usar cinturón de seguridad. - Conductor deberá estar en buenas condiciones físicas (Salud compatible y con descanso adecuado).
Golpes y/o atrapamientos	Contusiones Politraumatismos	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenerse atento y no ubicar partes del cuerpo en la línea de acción de la rampa y acople o carro y su lanza.

(lanza del carro o en acople de rampa). Atropellos.	Amputaciones Fracturas Muerte	- Asegurar el camión, su rampa o carro durante el proceso de carga o descarga, ante movimientos inesperados (estacionamiento, ubicación, zona de transferencia). -
Golpes, Atrapamientos. Atropellado por otros vehículos (Cambio de neumáticos)	Contusiones, Politraumatismos, Fracturas Muerte	- Usar chaleco reflectante, colocar los triángulos a una distancia adecuada. - Disponer de repuestos en buenas condiciones y dispositivos auxiliares para poder efectuar la actividad. - Si la operación es insegura deberá solicitar apoyo, para mejorar condición. - Estar atento a las condiciones de tránsito
Mantenimiento de naves, equipos, maquinarias y motores	Traumatismos Contusiones Fracturas Amputaciones Muerte	- Solo personal autorizado deberá operar o reparar los siguientes vehículos, naves maquinaria y/o equipos de La Empresa: Vehículos de transporte (camionetas), Embarcaciones (remolcadores, lanchas, transbordadores, etc.), Grúas horquilla, Grúas, brazos hidráulicos, winches, soldadoras, equipos de oxicorte, galleteras, esmeriles de banco, etc. Motores, generadores, bombas, y similares, Hélices, ejes, timón, Equipos de navegación, otros equipos o dispositivos electrónicos. - En equipos que sea imprescindible un conocimiento técnico previo para evitar accidentes que pongan en peligro la integridad propia o de otros trabajadores. - Se deberá velar por parte de todos los trabajadores que los mecanismos de protección de maquinarias o equipos u otros equipos de seguridad, no sean removidos o dejados inoperantes. - Antes de proceder a la revisión, limpieza, acondicionamiento o reparación, de cualquier maquinaria, equipo o sistema mecánico o eléctrico, deberá evitarse el accionamiento accidental de ellos, desconectando completamente, el circuito de alimentación eléctrica y bloquear cualquier dispositivo de accionamiento o movimiento.
- Faenas de buceo bajo condiciones inadecuadas.	- Asfixia - Envenenamiento por Co2, CO u otros gases. - Síndrome por descompresión inadecuada. - Nitronarcosis. - Sobrepresión pulmonar. - Barotraumas. - Hipotermia / hipertermia.	- Revisar compresor constantemente. - Realizar descompresión cuando sea necesario. - Respetar tiempos de ascenso y descenso. - Control de Supervisor de Buceo. - No bucear en condiciones de enfermedades nasales o resfrío. - Utilizar EPP de buceo certificado para mantener temperatura corporal en operaciones de buceo. - Estar atento a entorno de faena. - Uso de EPP en superficie. - Realizar maniobras con cuchillo de buceo con precaución. - Guardar cuchillo en estuche de buceo. - No superar 40 mts. de profundidad en faenas de buceo (tener cámara hiperbárica si se supera).

	<ul style="list-style-type: none"> - Enredos de elementos (mangueras). - Golpes contra estructuras metálicas estacionadas. - Golpes por proyección de partículas en cuerpo, rostro y ojos. - Contacto con elementos cortantes y/o punzantes. 	
<ul style="list-style-type: none"> - Contacto con agente biológico SARS – Cov – 2 	<ul style="list-style-type: none"> - Contagio de coronavirus COVID – 19 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar medidas ingenieriles como barreras, pantallas entre puestos de trabajo, separación de puestos de trabajo, ventilación, entre otros. - Aplicar medidas organizacionales; tales como: teletrabajo, jornadas y turnos diferidos, horarios diferidos para colación, redistribución de puestos de trabajo, promoviendo evitar actividades presenciales y el contacto físico al saludar o despedirse. Implementar control de temperatura al ingreso del recinto y declaración de salud, entre otras. - Implementar medidas operacionales, tales como: Promover el distanciamiento físico, mantener una separación de al menos un metro de distancia, establecer circulación del personal diferenciados, implementar programa de limpieza y desinfección diario (de los puestos de trabajo, espacios comunes, baños, y de las herramientas), promover uso de herramientas de uso personal, capacitar permanentemente al personal respecto técnicas de lavado de manos, promover uso de toallitas de mano que contengan al menos un 70% de alcohol en el caso de ausencia de agua y jabón, buenos hábitos respiratorios, uso de protección personal, evitar usos de teléfonos, escritorios, oficinas u otras herramientas y equipo de trabajo de compañeros de labores, entre otros. - Aplicar medidas de difusión, autoevaluación y uso del material dispuesto en portales de mutualidades. - Aplicar “Recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID 19 del MINSAL: - Aplicar Protocolos Sanitarios que definen el Manejo y Prevención ante COVID-19 establecidos por el Gobierno de Chile que incluye las medidas obligatorias determinadas por la Resolución N° 591 del Ministerio de Salud, de fecha 23 de julio de 2020.

**TITULO XV: LEY N° 20.609 ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
(LEY ZAMUDIO)**

Artículo 125. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria. Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Artículo 126. Plazo y forma de interposición. 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. La acción se interpondrá por escrito, pudiendo, en casos urgentes, interponerse verbalmente, levantándose acta por la secretaría del tribunal competente.

**TITULO XVI: LEY N° 20.770 MODIFICA LA LEY DEL TRANSITO, EN LO QUE SE REFIERE AL
DELITO DE MANEJO EN ESTADO DE EBRIEDAD, CAUSANDO LESIONES GRAVES,
GRAVÍSIMAS, CON RESULTADO DE MUERTE
(LEY EMILIA)**

Artículo 127. Todo aquel que es condenado por conducir en estado de ebriedad con resultado de lesiones graves, gravísimas o la muerte, deberá cumplir siempre en forma efectiva, a lo menos un año de cárcel y sólo podrán optar a libertad condicional una vez que hayan cumplido dos tercios de la pena impuesta. Los que causen lesiones a terceros conduciendo en estado de ebriedad, estarán afectos a las siguientes penas:

- a. Prisión de entre 3 años y un día a 5 años.
- b. Multa de entre 8 y 20 UTM.
- c. Inhabilitación de por vida para conducir vehículos motorizados.
- d. Retención del vehículo involucrado.

Artículo 128. Los que causen la muerte a terceros conduciendo en estado de ebriedad:

- a. Prisión de entre 3 años y un día a 10 años.
- b. Multa de entre 8 y 20 UTM.
- c. Inhabilitado de por vida para conducir vehículos motorizados.
- d. Decomiso del vehículo involucrado.

Artículo 129. Si el conductor que maneja en estado de ebriedad ha sido condenado por un delito similar, es conductor profesional, su licencia fue cancelada o está inhabilitado para conducir, estará afecto a las siguientes sanciones:

- a. Si causa la muerte de otro, el juez podrá decretar presión de entre 5 años y un día a 10 años.
- b. Si es causante de lesiones graves o gravísimas, penas de entre 4 años y un día a 5 años.

Artículo 130. Todo aquel que participe en un accidente automovilístico estará obligado a:

- a. Detener la marcha.
- b. Prestar la ayuda que fuese posible al afectado (lo que depende de las circunstancias del caso y los conocimientos del conductor).
- c. Dar cuenta a la autoridad del hecho.

Las infracciones a estas obligaciones, producirá los siguientes efectos:

- d. Si solo se registran daños materiales: será objeto de una multa de 3 a 6 UTM y se le suspenderá la licencia hasta por un mes.
- e. Si sólo producen lesiones leves o menos graves a un tercero: será objeto de una multa de entre 7 y 10 UTM, se le inhabilitará de por vida conducir vehículos motorizados y será condenado a una pena de presidio de entre 541 días a 3 años.
- f. Si se producen lesiones graves, gravísimas o la muerte de un tercero: será condenado a una multa de entre 11 y 20 UTM, se le inhabilitará de por vida para conducir vehículos motorizados, será condenado a una pena de presidio de entre 3 años y un día a 5 años, y el vehículo que participó en los hechos será decomisado.

Artículo 131. En todo accidente automovilístico, el conductor estará obligado a practicarse exámenes para determinar la dosificación de alcohol en sangre o la presencia de drogas. Si el conductor se niega al examen, altera sus resultados o lo demora, estará afecto a lo siguiente:

- a. Si solo se registraron daños materiales o lesiones leves o menos graves a un tercero:
 - Multa de entre 11 y 20 UTM.
 - Suspensión de la licencia por un mes.
- b. Si se producen lesiones graves, gravísimas o la muerte de un tercero:
 - Multa de entre 11 y 20 UTM.
 - Inhabilitación de por vida para conducir vehículos motorizados.
 - Prisión de 3 años y un día a 5 años en la cárcel.
 - Decomiso del vehículo involucrado.

Artículo 132. En caso de fuga, las penas se aplican independiente si hay consumo de alcohol.

Artículo 136. En caso de que un conductor sea encontrado con alcohol en la sangre, pero sin que haya causado lesiones gravísimas o la muerte, no se aplica la “Ley Emilia”, sino la “Ley Tolerancia Cero”.

TITULO XVII: LEY N° 21.012 GARANTIZA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES EN SITUACIONES DE RIESGO Y EMERGENCIA.

Artículo 133. Agregase en el Código del Trabajo, después del Artículo 184, el siguiente Artículo 184 bis: "Artículo 184 bis. - Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de los trabajos afectados y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Artículo 134. Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, 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. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 135. Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas 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. En caso 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. Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este Artículo."

**TITULO XVIII: LEY N° 21.063 CREA UN SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS QUE PADEZCAN LAS ENFERMEDADES QUE INDICA, Y MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA ESTOS EFECTOS.
(LEY SANNA)**

Artículo 136. Objeto del Seguro. Establéese un seguro obligatorio, en adelante "el seguro", para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo durante ese periodo un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, en los términos y condiciones señalados en la presente ley.

Artículo 137. Personas protegidas por el seguro. Estarán sujetos al seguro las siguientes categorías de trabajadores.

- a. Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo.
- b. Los funcionarios de los órganos de la Administración del Estado señalados en el artículo 1° del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, del Ministerio Secretaria General de la Presidencia, promulgando el año 2000 y publicado el año 2001, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con exclusión de los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública sujetos al régimen previsional de las Cajas de Previsión de la Defensa Nacional y de Carabineros de Chile. Estarán sujetos también al Seguro los funcionarios del Congreso Nacional, del Poder Judicial, del Ministerio Público, del Tribunal Constitucional, del Servicio Electoral, de la justicia Electoral y demás tribunales especiales creados por ley.
- c. Los trabajadores independientes a que se refieren los artículos 89, inciso primero, y 90, inciso tercero, del decreto ley N° 3.500, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1980. La afiliación de un trabajador al Seguro se entenderá efectuada por el solo ministerio de la ley, cuando se incorpore al régimen del seguro de la ley N°16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Artículo 138. Beneficiarios del Seguro. Son beneficiarios del Seguro, el padre y la madre trabajadores señalados en el artículo precedente, de un niño o niña mayor de un año y menor de quince o dieciocho años de edad, según corresponda, afectado o afectada por una condición grave de salud. También serán beneficiarios del Seguro el trabajador o la trabajadora que tenga a su cargo el cuidado personal de dicho niño o niña, otorgado por resolución judicial.

Artículo 139. De las prestaciones del Seguro. Los trabajadores afiliados al Seguro tendrán derecho, cumpliendo los requisitos establecidos en esta ley, a un permiso para ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado y al pago de un subsidio que reemplace total o parcialmente su remuneración o renta mensual, durante el período que el hijo o hija requiera atención, acompañamiento o cuidado personal.

Artículo 140. Requisitos de acceso al Seguro. Para acceder a las prestaciones del Seguro los trabajadores deberán estar afiliados a él y cumplir los siguientes requisitos:

- a. Los trabajadores dependientes deberán tener una relación laboral vigente a la fecha de inicio de la licencia médica y registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica. Las tres últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas.
- b. Los trabajadores independientes deberán contar, a lo menos, con doce cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en los últimos veinticuatro meses anteriores al inicio de la licencia médica. Las cinco últimas cotizaciones más próximas al inicio de la licencia deberán ser continuas. Además, estos trabajadores deberán encontrarse al día en el pago de las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y para el Seguro contemplado en esta ley. Para los efectos de esta ley se considerará que se encuentran al día quienes hayan pagado las cotizaciones para pensiones, salud, el seguro de la ley N° 16.744 y el Seguro creado por esta ley, el mes inmediatamente anterior al inicio de la licencia.
- c. Contar con una licencia médica emitida de conformidad a lo establecido en el artículo 13, junto con los demás documentos y certificaciones que correspondan.

Artículo 141. Requisitos de acceso al Seguro para el trabajador temporal cesante. Si a la fecha de inicio de la licencia médica el trabajador o la trabajadora no cuentan con un contrato de trabajo vigente, tendrá derecho a las prestaciones del Seguro cuando cumpla copulativamente con los siguientes requisitos:

- a. Tener doce o más meses de afiliación previsional con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia médica.
- b. Registrar, a lo menos, ocho cotizaciones previsionales mensuales, continuas o discontinuas, en calidad de trabajador dependiente, en los últimos veinticuatro meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia médica.
- c. Las tres últimas cotizaciones registradas, dentro de los ocho meses anteriores al inicio de la licencia médica, deberán ser en virtud de un contrato a plazo fijo, trabajo o servicio determinado.

Artículo 142. Contingencia protegida. La contingencia protegida por el Seguro es la condición grave de salud de un niño o niña. Constituyen una condición grave de salud las siguientes:

- a. Cáncer.
- b. Trasplante de órgano sólido y de progenitores hematopoyéticos.
- c. Fase o estado terminal de la vida.

d. Accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente.

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

Artículo 143. Condiciones de acceso en caso de cáncer. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de cáncer son las siguientes:

- a. Que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos, en sus etapas de sospecha, confirmación diagnóstica, tratamiento, seguimiento y recidiva.
- b. Licencia médica extendida por el médico tratante. Para aquellos niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad diagnosticados con algún cáncer que no forme parte de aquellos considerados dentro de las Garantías Explícitas en Salud, bastará con la acreditación establecida en la letra b) del inciso anterior.

Artículo 144. Condiciones de acceso en caso de trasplante. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de trasplante de órgano sólido son las siguientes:

- a. Que se trate del trasplante de un órgano sólido de acuerdo a lo establecido en la ley N° 19.451, que establece normas sobre trasplante y donación de órganos, y su reglamento.
- b. Que se haya efectuado el trasplante. En los casos en que no se haya efectuado el trasplante y el niño o niña se encuentren inscritos en el registro nacional de potenciales receptores de órganos a cargo del Instituto de Salud Pública de Chile, priorizado como urgencia médica, se requerirá un certificado emitido por la Coordinadora Nacional de Trasplante que acredite esta circunstancia. Licencia médica extendida por el médico tratante.

En caso de trasplante de progenitores hematopoyéticos las condiciones de acceso y acreditación serán que el trasplante haya sido efectuado y la licencia médica haya sido extendida por el médico tratante.

Artículo 145. Condiciones de acceso en caso de fase o estado terminal de la vida. La fase o estado terminal de la vida es aquella condición de salud en que no existe recuperación de la salud del niño o niña y su término se encuentra determinado por la muerte inminente. Se incluye dentro de esta condición de salud el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

Las condiciones de acceso y acreditación son las siguientes:

- a. En caso de fase o estado terminal de la vida se requerirá un informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite la condición de salud del niño o niña.
- b. En caso de tratamiento destinado al alivio del dolor y cuidados paliativos por cáncer avanzado, se requerirá que la condición de salud del niño o niña forme parte de las patologías consideradas dentro de las Garantías Explícitas en Salud establecidas en la ley N° 19.966 y sus reglamentos. Esta condición de acceso no será requerida para los cánceres de niños o niñas mayores de 15 y menores de 18 años de edad que no formen parte de las Garantías Explícitas en Salud.
- c. Licencia médica extendida por el médico tratante.
- d. Informe escrito favorable emitido por el director del área médica del prestador institucional de salud respectivo.

Artículo 146. Condiciones de acceso en caso de accidente grave. Las condiciones de acceso y acreditación en caso de accidente grave con riesgo de muerte o de secuela funcional grave y permanente son las siguientes:

Informe o declaración escrita expedida por el médico tratante que acredite:

- a. Que el niño o niña se encuentra afectado por un cuadro clínico severo derivado de un accidente grave, y
- b. Que el cuadro clínico implique riesgo vital o de secuela funcional severa y permanente que requiera rehabilitación intensiva para su recuperación.
- c. Documento o certificado que acredite que el niño o niña se encuentra hospitalizado o sujeto a un proceso de rehabilitación funcional intensiva o a cuidados especializados en el domicilio.
- d. Licencia médica extendida por el médico tratante.

Artículo 147. Reglamentos de ejecución. Uno o más reglamentos conjuntos de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social, suscritos además por el Ministerio de Hacienda, fijarán las normas para la adecuada aplicación y acreditación de lo dispuesto en los artículos 8°, 9°, 10 y 11, incluidas las normas relativas a la emisión de las licencias médicas y los demás antecedentes documentales.

TITULO XIX: LEY NÚM. 21.643 (LEY KARIN)

Artículo 148. 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.

"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."

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.

Artículo 149. 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.

Artículo 150. Se deberá consultar 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.

Artículo 151. Obligación de informar los riesgos laborales Ley Karin

Identificación de Peligro					Evaluación del riesgo			Medidas preventivas	
N°	GES	Condición de Operación /Rutinaria o No rutinaria	ID. Peligro (Fuente, Situación o acto)	Tipo de agresión	Riesgo	Lesión / Daño	Nivel de Riesgo	Medidas de Control Especificas	Modalidad de Control

1	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Abuso Sexual, Agresión Física, Tocar a alguien, Roces con connotación sexual, Acercamientos innecesarios.	Física	ACOSO SEXUAL	psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21644
2	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Agresión Verbal, Lenguaje denigrante, Insinuaciones sexuales molestas, insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo, comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida, silbidos, cosificar, piropos y apodos.	Verbal	ACOSO SEXUAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21645
3	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Presentación de objetos pornográficos, Envío de fotos íntimas no solicitadas, Gestos de connotación sexual, Mensajes sexuales, Miradas Impúdicas, Actitudes sexistas y culpar a las víctimas de acoso.	OTROS	ACOSO SEXUAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21646
4	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Insultos, Comentarios despectivos o amenazas verbales en el lugar de trabajo.	Verbal	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21647
5	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Comportamientos que infunden miedo o inseguridad, como gestos amenazantes o invasión del espacio personal.	Intimidación	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21648

								DE AYUDA Y RIOHYS.	
6	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Trato diferente o injusto basado en genero, raza, edad, discapacidad, orientación sexual, etc.	Discriminación visible	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21649
7	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Excluir a alguien de las actividades del grupo o de la toma de decisiones.	Aislamiento Social	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21650
8	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Asignar una cantidad irrazonable de trabajo o plazos imposibles como forma de acoso.	Sobre carga de trabajo	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21651
9	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Efectos psicológicos a largo plazo del acoso laboral en las victimas	Estrés y trauma prolongados	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR), PROTOCOLO Y PROCEDIMIENTO EMPRESA SOBRE MANEJO DE SITUACIONES DE ACOSO, CANAL DE AYUDA Y RIOHYS.	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21652
10	TODO EL PERSONAL	Rutinaria	Acciones sutiles contra empleados que se quejan o denuncian de acoso	Represalias Encubiertas	ACOSO LABORAL	Psicológicos /muerte	Intolerable	MATERIAL DE APOYO TALLER PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO (CODIGO QR),	LEY KARIN Y LA PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL TRABAJO LEY N°21653

jurídicas religiosas de derecho público, por cualquiera de los delitos señalados en el artículo 1° antes mencionado, perpetrado en el marco de su actividad por o con la intervención de alguna persona natural que ocupe un cargo, función o posición en ella, o le preste servicios gestionando asuntos suyos ante terceros, con o sin su representación, siempre que la perpetración del hecho se vea favorecida o facilitada por la falta de implementación efectiva de un modelo adecuado de prevención de tales delitos, por parte de la persona jurídica.

Por ello, la compañía ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, en adelante también referido como el “Modelo de Prevención” o el “Modelo”, consistente en el conjunto de procesos, procedimientos, protocolos, reglas, recursos, estructura organizacional, roles y responsabilidades, entre otros, para la prevención de la comisión de los delitos señalados en la Ley N° 20.393 y que se consignan en el Marco Jurídico incluido en este título.

Según lo requerido por la Ley N° 20.393, se entenderá que un Modelo de Prevención de Delitos efectivamente implementado por la compañía es adecuado para los efectos de eximirla de responsabilidad penal cuando, en la medida exigible a su objeto social, giro, tamaño, complejidad, recursos y a las actividades que desarrolle, considere seria y razonablemente los siguientes aspectos:

1. Identificación de las actividades o procesos de la persona jurídica que impliquen riesgo de conducta delictiva (artículo 4°, número 1, Ley N° 20.393).
2. Establecimiento de protocolos y procedimientos para prevenir y detectar conductas delictivas en el contexto de las actividades a que se refiere el número anterior, los que deben considerar necesariamente canales seguros de denuncia y sanciones internas para el caso de incumplimiento (artículo 4°, número 2, Ley N° 20.393).
3. Asignación de uno o más sujetos responsables de la aplicación de dichos protocolos, con la adecuada independencia, dotados de facultades efectivas de dirección y supervisión y acceso directo a la administración de la persona jurídica para informarla oportunamente de las medidas y planes implementados en el cumplimiento de su cometido, para rendir cuenta de su gestión y requerir la adopción de medidas necesarias para su cometido que pudieran ir más allá de su competencia. La persona jurídica deberá proveer al o a los responsables de los recursos y medios materiales e inmateriales necesarios para realizar adecuadamente sus labores, en consideración al tamaño y capacidad económica de la persona jurídica. (artículo 4°, número 3, Ley N° 20.393).
4. Previsión de evaluaciones periódicas por terceros independientes y mecanismos de perfeccionamiento o actualización a partir de tales evaluaciones. (artículo 4°, número 4, Ley N° 20.393).

MARCO JURÍDICO

Delitos del artículo 1° de la Ley N° 20.393

1. DELITOS DE CORRUPCIÓN Y SOBORNO

Cohecho activo o “soborno”: Este delito se encuentra regulado en el artículo 250 del Código Penal y castiga al particular, que dé, ofrezca o consienta en dar a un empleado público un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, en razón del cargo del empleado, para que realice ciertas acciones, incurra en omisiones o por haberlas realizado o haber incurrido en ellas.

Cohecho o soborno a funcionario público extranjero: Se encuentra regulado en el artículo 251 bis del Código Penal y castiga al particular que ofrezca, prometa, dé o acepte dar un beneficio económico o de otra naturaleza a un funcionario público extranjero, en provecho de éste o de un tercero, en razón de su cargo o para que realice una actuación o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención de cualquier negocio o ventaja indebida en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales o de una actividad económica desempeñada en el extranjero.

Corrupción entre particulares: Se encuentra regulado en los artículos 287 bis (modalidad pasiva) y 287 ter (modalidad activa), ambos del Código Penal. La primera modalidad castiga al director, administrador, mandatario o empleado de una empresa que solicita o acepta recibir un beneficio económico o de otra naturaleza, para favorecer o por haber favorecido, la contratación con un oferente por sobre otro. La segunda modalidad consiste en dar, ofrecer o consentir en dar, a un director, administrador, empleado o mandatario de una empresa, un beneficio económico o de otra naturaleza, para sí o un tercero, para que favorezca o por haber favorecido la contratación de un oferente por sobre otro.

2. DELITOS CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA Y RELATIVOS AL COMERCIO O LA INDUSTRIA

Los delitos contra la libre competencia se encuentran regulado en el Decreto Ley 211. Los principales delitos regulados por este instrumento legal son:

Colusión: Se encuentra regulado en los artículos 62 y siguientes del Decreto Ley (DL) 211 y consiste en realizar, ordenar realizar u organizar un acuerdo anticompetitivo de forma expresa o tácita entre competidores, que debiendo actuar de manera independiente, acuerden fijar precios de venta o de compra de bienes o servicios u otras condiciones de comercialización, asignar cuotas de mercado en base a zonas territoriales, categorías de clientes o proveedores, o Interferir en el resultado de licitaciones tanto públicas como privadas prestadoras de servicios públicos.

Obstaculización a labores de Fiscalía Nacional Económica: Se encuentra regulado en el artículo 39 del DL 211. Consiste en ocultar o proporcionar maliciosamente información no verídica, que haya sido solicitada por la Fiscalía Nacional Económica con la finalidad de dificultar, desvirtuar o eludir el ejercicio de sus atribuciones.

Este mismo cuerpo legal, en su artículo 39 bis, sanciona a quien **presenta una solicitud de delación compensada basada en antecedentes falsos o fraudulentos**. Este delito se comete cuando un sujeto, con el propósito de perjudicar a otros agentes económicos (como los competidores), otorga a la Fiscalía Nacional Económica datos falsos respecto a una conducta anticompetitiva de la que habría formado parte.

Por otra parte, el **delito de alteración fraudulenta de precios**, que se encuentra regulado en el artículo 285 del Código Penal, consiste en modificar en forma ilícita el precio de bienes o servicios, es decir, sin atender al precio "natural" (que es el que resulta de la oferta y la demanda) sino que en base a engaños o mediante maniobras coactivas.

Por último, el artículo 287 del Código Penal sanciona al que maliciosamente **empleare medios fraudulentos para alterar el resultado en una subasta**.

3. DELITOS RELATIVOS A LOS SECRETOS COMERCIALES

Estos delitos se encuentran regulados en los artículos 284, 284 bis y 284 ter del Código Penal.

Acceso ilícito a un secreto comercial de tercero: Delito regulado en el artículo 284 y consiste en tomar conocimiento u obtener indebidamente un secreto comercial, sin el consentimiento de su legítimo poseedor, con el propósito de revelarlo u obtener un beneficio económico en perjuicio de este. Los secretos comerciales son todos los conocimientos sobre productos o procedimientos industriales, cuya reserva proporciona a su poseedor una mejora, avance o ventaja competitiva como, por ejemplo, los métodos de venta y distribución, las estrategias

de publicidad, listas de proveedores o clientes, entre otras. Este delito se sanciona con una pena aún mayor, si el autor, revela o consiente en que un tercero acceda al secreto comercial, sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

El artículo 284 bis, sanciona al que **sin el consentimiento de su legítimo poseedor revelare o consintiere que otra persona accediere a un secreto comercial que hubiere conocido**, bajo circunstancias específicas ya sea bajo un deber de confidencialidad, o en razón de una relación contractual o laboral con la empresa afectada o con otra que le haya prestado servicios.

El artículo 284 ter prohíbe **utilizar un secreto comercial de tercero** con el propósito de obtener un beneficio económico sin el consentimiento de su legítimo poseedor.

4. DELITOS QUE PROTEGEN LA PROPIEDAD DE TERCEROS

Con el propósito de proteger la propiedad, el Código Penal chileno tipifica varios delitos, entre los cuales se encuentran figuras como la del hurto y el robo. Sin embargo, para el Modelo de Prevención de Delitos, resultan especialmente relevantes los delitos de receptación, de apropiación indebida y de daños.

Receptación: Se encuentra regulado en el artículo 456 bis A del Código Penal. Consiste en tener en posesión, transportar, adquirir o comercializar especies a sabiendas o debiendo saber que provienen de hurto, robo, abigeato o sustracción de madera, o de especies que hayan sido receptadas o provengan del delito de apropiación indebida.

Apropiación indebida: Se encuentra regulado en el artículo 470 N° 1 del mismo cuerpo legal. Consiste en apropiarse o distraer indebidamente los bienes o activos de otra persona natural o jurídica, actuando como el verdadero propietario de estos, incumpliendo su obligación de restituirlos a quien corresponda en el tiempo y condiciones establecidas, con la finalidad de obtener un beneficio personal o ventaja económica, en perjuicio de los derechos del legítimo propietario.

Respecto al **delito de daños**, el artículo 485 N°6 del Código Penal castiga a los que causaren daño cuyo importe exceda de cuarenta unidades tributarias mensuales en bienes de uso público, como puentes o caminos, y también en medios de transporte público.

El artículo 485 N° 9 del Código Penal, sanciona a los que causaren daño en medios de transporte público de pasajeros o en bienes o infraestructura asociada a dicha actividad.

Por otra parte, el artículo 486 del mismo cuerpo legal, establece penas respecto a los mismos hechos descritos, pero cuyo importe del daño exceda de cuatro y no pase de cuarenta unidades tributarias mensuales, y en su inciso segundo, respecto del importe que no excediere de cuatro ni bajare de una unidad tributaria mensual.

5. DELITOS QUE PROTEGEN EL PATRIMONIO DE TERCEROS

El Código penal contiene una serie de delitos que tiene por objetivo proteger el patrimonio de otros, de conductas que no solo generan un perjuicio patrimonial, sino que se caracterizan por ser fraudulentas. Dentro de estas se encuentra, la estafa, la administración desleal, las insolvencias punibles y los contratos simulados en perjuicio de tercero.

Insolvencia punible: Se encuentra regulado en el artículo 463 del Código Penal, y puede ser definido como la gestión fraudulenta de patrimonio de un deudor para causar o agravar un estado de insolvencia. Este delito puede ser cometido a través de las siguientes modalidades:

- a. La reducción de activos o valores a través de su destrucción, daño, inutilización o dilapidación.

- b. Aplicación para juegos de apuestas o negocios riesgosos, sumas relevantes en atención a su patrimonio.
- c. Otorgar créditos sin garantías.
- d. Realizar cualquier otro acto fraudulento en perjuicio de su patrimonio.

Contrato simulado: Se encuentra regulado en el artículo 471 N°2 del Código Penal. Consiste en otorgar un contrato, en perjuicio de otro, cuyo contenido no existe o es distinto a aquel que realmente se ha otorgado. Así, por ejemplo, la compraventa ficticia de un bien con el propósito de que un tercero no pueda adquirirla teniendo derecho para ello.

6. LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIAMIENTO AL TERRORISMO

Lavado de activos: Se encuentra regulado en el artículo 27 de La Ley N° 19.913. Este delito que, comúnmente, se ha entendido como la introducción, en la economía formal, de activos de origen ilícito, puede ser cometido de varias formas.

La primera de estas consiste en ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, o bien el ocultamiento de los bienes propiamente tal, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de delitos. Si bien es cierto se suele considerar como “delitos base” el tráfico de drogas o armas, también se deben incluir algunos delitos tributarios, contra el mercado de valores, delitos aduaneros, informáticos, contra la propiedad intelectual, los delitos de cohecho y ciertos delitos funcionarios, entre otros.

La segunda modalidad es la del “aprovechamiento” de estos bienes. Consiste en adquirir, poseer, tener o usar tales bienes o dinero con ánimo de lucro conociendo el origen ilícito.

Es importante considerar que este delito también puede ser cometido por negligencia inexcusable, cuando se infringen deberes mínimos de conocimiento y diligencia relativos a las operaciones comerciales en las que se interviene.

Por último, la ley chilena también sanciona lo que se conoce como “autolavado”. Esto significa que, si una persona participó como autor o cómplice de un “delito base” y obtiene ganancias de este delito, el hecho de ocultarlas o aprovecharlas es considerado como un delito independiente.

Financiamiento al Terrorismo: Se encuentra establecido en el artículo 8° de la Ley 18.314. Consiste en cualquier forma de ayuda económica con la finalidad de proporcionar apoyo financiero para la realización de actividades constitutivas de delitos calificados como terroristas.

7. DELITOS ELECTORIALES

Se encuentran regulados en los artículos 30 y 31 de la Ley N° 19.884. Dentro de estos delitos, resulta especialmente relevante el de **financiamiento de candidaturas y partidos políticos**, ya que en ningún caso una persona jurídica puede efectuar aportes para campañas electorales. De acuerdo con esta ley, se entiende por aporte “todo desembolso o contribución avaluable en dinero y, tratándose de contratos onerosos, las diferencias manifiestas entre el valor de la contraprestación y el precio de mercado”.

8. DELITOS COMETIDOS A PROPÓSITO DE OPERACIONES CON BANCOS

Los delitos cometidos a propósito de operaciones con bancos, se encuentran regulados en la Ley General de Bancos y en la Ley 20.009. Los principales delitos regulados por estos instrumentos son:

El delito regulado en el artículo 160 de la Ley General de Bancos, consiste en **obtener créditos proporcionando información falsa o incompleta** acerca de la identidad, actividades o estados de situación o patrimonio a instituciones de créditos.

El delito de uso fraudulento de tarjetas de pago y transacciones electrónicas, regulado en el artículo 7, letra h, de la Ley 20.009, sanciona al que maliciosamente obtenga, el pago total o parcial indebido, mediante la simulación de operaciones no autorizadas, provocándolo intencionalmente, o presentándolo ante el emisor como ocurrido por causas o en circunstancias distintas a las verdaderas.

9. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD AMBULATORIA Y SEGURIDAD PERSONAL

Dentro de estos delitos encontramos **la trata de personas**, que se encuentra regulada en el artículo 411 quáter del Código Penal. Consiste en captar, trasladar, acoger o recibir personas, mediante el uso de violencia, intimidación, coacción o prevaliéndose de una situación de vulnerabilidad de la víctima, con el propósito de que sean objeto de explotación sexual, trabajos forzados, esclavitud o practicas análogas.

10. DELITOS CONTRA LOS TRABAJADORES

En un primer grupo, podemos encontrar ciertos delitos asociados al pago de las cotizaciones previsionales, los que están regulados en los artículos 13 y 13 bis de la Ley N° 17.322 y en el artículo 19 del DL 3.500.

El **delito de apropiación ilegal de cotizaciones** consiste en descontar, retener, declarar y no pagar, en perjuicio de los trabajadores, las cotizaciones de Administradoras de Fondos de Pensiones, descontadas de sus remuneraciones.

Por otra parte, se prohíben también **las siguientes conductas**:

- a) Omitir retener las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento de pagar su sueldo.
- b) Omitir enterar las cotizaciones previsionales de un trabajador en las instituciones correspondientes.
- c) Declarar pagar una renta imponible o bruta a un trabajador inferior a la real.

Un segundo grupo está asociado al pago de las remuneraciones de los trabajadores. **El delito de remuneraciones manifiestamente inferior al ingreso mínimo**, se encuentra regulado en el artículo 472 bis del Código Penal y consiste en pagar maliciosamente una remuneración manifiestamente desproporcionada e inferior al ingreso mínimo mensual.

11. CUASIDELITOS DE HOMICIDIOS O CONTRA LA SALUD INDIVIDUAL

Es considerado un cuasidelito contra la vida o la salud individual, causar la muerte o lesiones a terceros, respectivamente, sin dolo, pero por infracción de normas de debido cuidado relativas a la seguridad en el trabajo, como, por ejemplo, de seguridad en la navegación o el transporte de pasajeros.

12. DELITOS TRIBUTARIOS

Los delitos tributarios consisten en una serie de conductas que afectan, principalmente, la capacidad recaudadora del Servicio de Impuestos Internos. Se encuentran regulados en el Código Tributario y resultan especialmente relevantes para el Modelo de Prevención los contemplados los artículos 8 ter y el 97 de este cuerpo legal.

El **delito de falsedad en la declaración jurada de domicilio** para efectos tributarios se encuentra regulado en el artículo 8 ter, inciso segundo del Código Tributario. Consiste en presentar maliciosamente, a través de datos o antecedentes falsos, la declaración jurada simple sobre la existencia del domicilio y la efectividad de las instalaciones.

Por otra parte, el artículo 97 N° 4, del Código Tributario, regula los siguientes delitos:

- a) Evasión de impuestos a través de la declaración maliciosamente falsa o incompleta.
- b) Realizar maliciosamente maniobras con el objeto de aumentar el verdadero monto de los créditos o de las imputaciones, en el IVA e impuestos de retención o recargo.
- c) Obtención fraudulenta de devolución de impuestos o realizar declaraciones maliciosamente incompletas o falsas que puedan inducir a la liquidación de un impuesto inferior al que corresponde.
- d) Uso malicioso de facturas u otros documentos falsos.
- e) Confección o venta maliciosa de facturas u otros documentos tributarios, para la comisión de delitos tributarios.

Junto a lo anterior, el artículo 97 N° 5, del mismo cuerpo legal, prohíbe **omitir maliciosamente declaraciones de impuestos**, por parte de un contribuyente o su representante.

El artículo 97 N° 9 del Código Tributario, sanciona al que **ejerciere el comercio sin dar cumplimiento a las exigencias legales relativas a declaración y pago de impuesto**.

El artículo 97 N° 23 del mismo cuerpo legal, castiga al que **proporcionare maliciosamente datos falsos en la declaración inicial de actividades o en declaraciones para timbrar documentos**.

Por último, el artículo 97 N° 24 del Código Tributario, sanciona al que **recibiére en forma dolosa y reiterada, contraprestaciones de instituciones por donaciones que otorgan beneficios tributarios**.

13. DELITOS CONTRA LA SALUD PÚBLICA

El delito de **envenenamiento o infección de comestibles** se encuentra regulado en el artículo 315 del Código Penal. Este delito sanciona al que envenene, infecte o, a sabiendas, venda o distribuya productos comestibles, agua u otras bebidas destinadas al consumo público, que están en condiciones de provocar la muerte o un grave daño para la salud de las personas que las consumen.

El artículo 316 del Código Penal sanciona al que **diseminare gérmenes patógenos con el propósito de producir una enfermedad**.

El artículo 317 del Código Penal, establece una agravante, puesto que señala que si a consecuencia de cualquiera de los delitos señalados en los cuatro artículos precedentes, se produjere la muerte o enfermedad grave de alguna persona, las penas corporales se elevarán en uno o dos grados, según la naturaleza y número de tales consecuencias, y la multa podrá elevarse hasta el doble del máximo señalado en cada caso.

Por otra parte, el artículo 318 del Código Penal, sanciona al que **pusiere en peligro en tiempos de catástrofe, epidemia o contagio, la salud pública con infracción a las reglas higiénicas o de salubridad, debidamente publicadas por la autoridad**.

El artículo 318 ter del mismo cuerpo legal, sanciona al que teniendo poder para tales efectos **obligue u ordene a un trabajador concurrir a su lugar de trabajo sabiendo que este se encuentra en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria en caso de epidemia o pandemia**.

14. DELITO DE FALSEDADES

Estos delitos se encuentran regulados en los artículos 193 y siguientes del Código Penal. Consisten tanto en la falsificación de instrumentos públicos o privados, así como en su uso malicioso.

El delito de **falsedad de instrumento público cometido por un particular** se encuentra regulado en el artículo 194 del Código Penal. Sanciona al particular que forja un instrumento público inexistente o adultera uno existente, por ejemplo, cuando se cambia su fecha, falsifica la firma, o cualquier otra conducta que altere la materialidad del instrumento en forma relevante para incidir sobre los efectos jurídicos de este. El artículo 196 del Código Penal sanciona el uso malicioso de instrumentos públicos falsos, por lo que puede ser sancionado todo aquel que a sabiendas de su falsedad lo utilice con el propósito de producir algún efecto jurídico.

Por otra parte, los artículos 197 y 198 del Código Penal, regulan el delito de **falsificación de instrumento privado y el uso malicioso** de estos, respectivamente. Estos delitos deben entenderse como una forma de estafa, donde el engaño se lleva a cabo a través de esta clase de falsificación.

15. DELITOS COMETIDOS A PROPÓSITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE SOCIEDADES ANÓNIMAS

Dentro de estos delitos se encuentran los siguientes:

- a. **Negociación incompatible**, se encuentra regulado en el artículo 240 del Código Penal. De acuerdo con su regulación, este delito puede ser cometido por el director o gerente de una sociedad anónima, que, indebidamente, se interese de forma directa o indirecta, en cualquier procedimiento o gestión de negociación que involucre a la sociedad. En términos sencillos, este delito se comete cuando quien administra la sociedad toma parte en un negocio infringiendo las reglas sobre conflicto de intereses, poniendo así en peligro los intereses patrimoniales de la sociedad.
- b. **Falsificación de estados financieros**, se encuentra regulado por el artículo 134 de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas. Este delito puede ser cometido por los directores, gerentes, administradores o ejecutivos de una sociedad anónima que, en los balances u otros documentos exigidos por la ley, alteren los estados financieros mediante información falsa con el propósito de obtener una situación financiera diferente a la real.
- c. **Prevalimiento de la posición mayoritaria en el directorio de una sociedad**, se encuentra regulado en el artículo 134 bis de la Ley 18.046 sobre Sociedades Anónimas. Este delito sanciona a quienes en perjuicio de los demás socios se aprovechan de su posición mayoritaria en el directorio de una sociedad anónima, adoptando un acuerdo abusivo en beneficio propio o de un tercero.
- d. **Uso indebido de información privilegiada**, regulado en la letra e del artículo 60 de la Ley 18.045 de Mercado de Valores. Este delito consiste en llevar a cabo una operación financiera como, por ejemplo, actos de adquisición, transmisión o cesión de valores de oferta pública, usando indebidamente información privilegiada relativa a éstos. De acuerdo con lo señalado por la Comisión para el Mercado Financiero, por información privilegiada se entiende: “cualquier información referida a uno o varios emisores de valores, a sus negocios o a uno o varios valores que hayan emitido, no divulgada al mercado y cuyo conocimiento, por su naturaleza, sea capaz de influir en las cotizaciones de los valores emitidos”.

16. DELITOS INFORMÁTICOS

Dentro de estos delitos regulados en la presente Ley N° 21.459 se encuentran los siguientes:

- a. **El ataque a la integridad de un sistema informático** se encuentra regulado en el artículo 1° de la Ley 21.459. Este delito consiste en obstaculizar o impedir total o parcialmente el funcionamiento

de un sistema informático, mediante la introducción, transmisión, daño, deterioro, alteración o supresión de los datos informáticos.

- b. **El acceso ilícito** se regula en el artículo 2º de la Ley 21.459. Consiste en acceder sin autorización o excediendo la autorización concedida, a un sistema informático.
- c. **La interceptación ilícita** se encuentra regulada en el 3º de la Ley 21.459. De acuerdo con su regulación consiste en interceptar, interrumpir o interferir sin autorización las transmisiones no públicas de datos informáticos que se efectúen desde, hacia o dentro de un sistema informático.
- d. **El ataque a la integridad de los datos informáticos** se regula en el artículo 4º de la Ley 21.459. Este delito sanciona al que alterare, dañare, o hiciere inaccesibles los datos informáticos contenidos en un sistema informático.
- e. **La falsificación informática** se encuentra regulada en el artículo 5º de la Ley 21.459. Este ilícito consiste en alterar, dañar o suprimir datos informáticos con el propósito de que se tengan por auténticos o de que sean utilizados para producir documentos auténticos.
- f. **La receptación de datos informáticos** se encuentra regulado en el artículo 6º de la Ley 21.459. De acuerdo con su regulación legal, consiste en comercializar, transferir o almacenar, a cualquier título, datos informáticos, conociendo o no pudiendo menos que conocer el origen ilícito de estos.
- g. **El fraude informático** se establece en el artículo 7º de la Ley 21.459. Este delito consiste en obtener para sí o para un tercero un beneficio económico indebido mediante la manipulación fraudulenta de un sistema informático.
- h. **El abuso de dispositivos** se encuentra regulado en el artículo 8º de la Ley 21.459. Consiste en importar, entregar, distribuir, poseer o facilitar a uno u otros dispositivos, programas informáticos, contraseñas o datos similares, destinados principalmente para comisión de cualquiera de los delitos informáticos mencionados.

17. DELITOS MEDIOAMBIENTALES

El delito de **contravención reiterada de la normativa ambiental** se encuentra regulado en el artículo 306 del Código Penal. Este delito sanciona al que, estando autorizado para verter, liberar o extraer cualquiera de las sustancias o elementos mencionados en los números 1 a 6 del artículo 305 del Código Penal, las realice vulnerando instrumentos de protección ambiental o sus respectivas autorizaciones, siempre que hubiere sido sancionado administrativamente en, al menos dos procedimientos sancionatorios distintos, por infracciones graves o gravísimas, dentro de los diez años anteriores al hecho punible.

El artículo 308 y 309 del Código Penal, prohíben verter, depositar o liberar sustancias contaminantes **afectando gravemente**:

- a) Las aguas marítimas o continentales, superficiales o subterráneas,
- b) El suelo o el subsuelo,
- c) El aire
- d) La salud animal o vegetal
- e) La existencia de recursos hídricos o el abastecimiento de agua potable,
- f) Humedales vertiendo en ellos tierras u otros sólidos.

El artículo 310 del Código Penal, contempla una figura agravada para aquellas **afectaciones graves a los componentes ambientales de sectores especialmente protegidos** como, una reserva de región virgen, un parque nacional, un monumento natural, una reserva nacional, un humedal de importancia internacional o glaciares.

El artículo 37 bis, letra c, de la Ley 20.417, sanciona al que **maliciosamente presentare información falsa o incompleta a la Superintendencia del Medio Ambiente** para acreditar el cumplimiento de obligaciones impuestas en cualquier instrumento de gestión ambiental.

Por otra parte, el artículo 37 ter letra A de esta ley, sanciona el **incumplimiento de la sanción de clausura** establecida por la Superintendencia del Medio Ambiente, y por su parte, la letra B de la disposición, sanciona el **impedimento u obstaculización de las actividades de fiscalización**.

En lo que respecta la Ley General de Pesca y Acuicultura, el artículo 136 establece el delito de **contaminación de recursos hidrobiológicos**, sancionando al que, sin autorización, o contraviniendo sus condiciones o infringiendo la normativa aplicable introdujere o mandare introducir en el mar, ríos, lagos o cualquier otro cuerpo de agua, agentes contaminantes químicos, biológicos o físicos que causen daño a los recursos hidrobiológicos.

Por último, es necesario considerar algunos delitos relativos a la salud animal y vegetal, como el regulado por el artículo 289 del Código Penal, que sanciona la **propagación de enfermedades o plagas animales**, sin permiso de la autoridad. También **el delito de propagación de organismos, productos o elementos o agentes químicos virales bacteriológicos o radioactivos**, que se encuentra regulado en el artículo 291 del Código Penal. Este delito consiste en propagar indebidamente sustancias que, por su naturaleza, sean susceptibles de poner en peligro la salud animal o vegetal, o el abastecimiento de la población.

18. TRAFICO DE ARMAS

Este delito se encuentra regulado en el artículo 10 de la Ley 17.798. Sanciona a los que sin la competente autorización fabricaren, armaren, elaboraren, adaptaren, transformaren, importaren, internaren al país, exportaren, transportaren, almacenaren, distribuyeren, ofrecieren, adquirieren o celebraren convenciones respecto a:

- a) Material de uso bélico, construidos para ser utilizados en la guerra por las fuerzas armadas, y los medios de combate terrestre, naval y aéreo, fabricados o acondicionados especialmente para esta finalidad.
- b) Armas de fuego, sea cual fuere su calibre, y sus partes, dispositivos y piezas.
- c) Municiones y cartuchos.
- d) Explosivos, incluyendo los detonadores y otros elementos semejantes.
Sustancias químicas que esencialmente son susceptibles de ser usadas o empleadas para la fabricación de explosivos, o que sirven de base para la elaboración de municiones, proyectiles, misiles o cohetes, bombas, cartuchos, y los elementos lacrimógenos.
- e) Fuegos artificiales, artículos pirotécnicos y otros artefactos de similar naturaleza.
- f) Instalaciones destinadas a la fabricación, armaduría, prueba, reparación, práctica o deporte, almacenamiento o depósito de estos elementos.

19. FRAUDE DE SEGUROS

Se encuentra regulado en el artículo 470 N° 10 del Código Penal. Este delito sanciona a los que **entregaren información falsa, con el objeto de obtener indebidamente el pago total o parcial de un seguro**.

DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Los trabajadores de la Empresa estarán obligados a:

- 1) Actuar, siempre, de manera ética, a sabiendas de que es responsable, individualmente, de sus acciones.

- 2) Evitar conductas que puedan comprometer la responsabilidad penal de la Empresa conforme lo dispuesto en la Ley 20.393. Esto es, toda persona, al desarrollar su actividad en la Empresa o al intervenir ocupando un cargo, función o posición en ella o al gestionar asuntos de la Empresa ante terceros, debe evitar toda conducta que pueda configurar un delito.
- 3) Cumplir plenamente con los protocolos, normas, procedimientos y políticas que dispone la Empresa para prevenir y evitar la comisión de los delitos contemplados en la Ley y que forman parte del Modelo de Prevención de Delitos.
- 4) Conocer los canales y procedimientos de denuncia dispuestos por la Empresa, los que se encuentran incorporados y descritos en el Modelo de Prevención de Delitos.
- 5) Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa y tan pronto tome conocimiento, toda infracción a las normas establecidas por ésta para la prevención de delitos en general, y en particular respecto de los contemplados en la Ley, cometida por directores, ejecutivos, trabajadores, proveedores o clientes.
- 6) Reportar, a través de alguno de los canales establecidos por la Empresa y tan pronto tome conocimiento, todo acto que, eventualmente, pudiera constituir alguno de los delitos contemplados en el artículo 1° de la Ley, realizado por directores, ejecutivos, trabajadores, proveedores o clientes.

DE LAS PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

Los trabajadores tendrán prohibido desarrollar acciones que puedan derivar en responsabilidad penal para la Empresa, especialmente tendrán prohibición de realizar actos que puedan constituir alguno de los siguientes delitos:

1. Cohecho a empleado o funcionario público nacional o extranjero
2. Lavado de activos y financiamiento del terrorismo.
3. Receptación, daños y otros delitos que afecten la propiedad de terceros.
4. Corrupción entre particulares.
5. Delitos contra la libre competencia regulados en el Decreto Ley 211 (colusión, delito de obstaculización a labores de Fiscalía Nacional Económica, presentación de solicitud de delación compensada basada en antecedentes falsos o fraudulentos, o delitos relacionados al comercio o a la industria como la alteración fraudulenta de precios y empleo malicioso de medios fraudulentos para alterar el resultado en una subasta).
6. Delitos relacionados a secretos comerciales, especialmente los delitos de “acceso ilícito a un secreto comercial de tercero” y el de la “utilización de un secreto comercial de tercero”.
7. Administración desleal, estafa, las insolvencias punibles, los contratos simulados en perjuicio de tercero y otros delitos que afecten el patrimonio de terceros.
8. Negociación incompatible, falsificación de estados financieros, prevalerse de la posición mayoritaria en el directorio de una sociedad, uso indebido de información privilegiada y otros delitos relacionados con la administración de sociedades anónimas.
9. Falsificar documentos o instrumentos públicos o privados para llevar a cabo las operaciones propias del negocio, así como el uso a sabiendas de tales documentos o instrumentos. A su vez, se prohíbe la entrega deliberada de información falsa a las autoridades o a privados a propósito del ejercicio de tales operaciones.
10. Financiamiento ilegal de la política.
11. Presentación de antecedentes falsos a los bancos.
12. Trata de personas.
13. Actos contra los trabajadores, tales como apropiarse de las cotizaciones previsionales o pago de remuneraciones inferiores al mínimo legal.

14. Infracción a normas de debido cuidado que se traduzcan en fallecimiento o afectación de salud individual, por ejemplo, en la infracción de normas en navegación o transporte de pasajeros.
15. Delitos tributarios como incorporación de facturas falsas, declaraciones fraudulentas de impuestos, falsear la contabilidad y obtención fraudulenta de devolución de impuestos, entre otros.
16. Delitos contra la salud pública como envenenamiento o diseminación de gérmenes para producir una enfermedad en la población.
17. Delitos informáticos como, por ejemplo, ataque a la integridad de un sistema informático, acceso ilícito, interceptación ilícita, ataque a la integridad de los datos informáticos, falsificación informática, receptación de datos informáticos, fraude informático y abuso de dispositivos.
18. Delitos medioambientales.
19. Contaminación del agua con daño a recursos hidrobiológicos, propagación de enfermedades o plagas animales y propagación de organismos, productos o elementos o agentes químicos virales bacteriológicos o radioactivos.
20. Tráfico de armas.
21. Fraude de seguros, como, por ejemplo, la entrega de información falsa con el objeto de obtener indebidamente el pago total o parcial de un seguro.
22. Llevar a cabo cualquier acción cuyo propósito sea obstaculizar o impedir las facultades de fiscalización de la autoridad.
23. En general, realizar cualquier conducta que pueda significar delito y que pueda comprometer la responsabilidad penal de la Empresa.

Se deberá tener en cuenta que ninguna instrucción recibida por el Trabajador podrá ser interpretada como autorización para realizar alguna actividad prohibida y/o ilícita. Asimismo, el Trabajador estará eximido de toda responsabilidad por los perjuicios que deriven del incumplimiento de alguna instrucción impartida y que sea contraria a la ley.

Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de las cláusulas que deban firmar aquellos trabajadores que se encuentren en especial riesgo por el desarrollo de su especial función o cargo dentro de la empresa. El Encargado de Prevención podrá disponer cláusulas especiales en estos casos, para mitigar de mejor manera los riesgos específicos.

SANCIONES

El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones establecidas para la prevención de los delitos de la Ley podrá ser sancionado en los términos establecidos en el título relativo a sanciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y, dependiendo de la gravedad de la falta, podrá ser sancionado con el término del contrato de trabajo en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

TITULO XXI: VIGENCIA

Artículo 152. El presente Reglamento tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención de Riesgos, del Comité Paritario, o a falta de éstos, de La Empresa o los trabajadores.

DISTRIBUCIÓN

SEREMI DE SALUD
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
TRABAJADORES DE LA EMPRESA
ORGANISMO ADMINISTRADOR DE LA LEY N° 16.744.

REGISTRO DE ENTREGA RIOHS

De conformidad con lo dispuesto en los Artículos 156 y siguientes del Código del Trabajo y en el Artículo 67 de la ley N° 16.744, acuso recibo del presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de La Empresa.

En caso de no comprender el verdadero significado de alguno de sus Artículos, me comprometo a solicitar explicaciones a mis superiores respectivos.

Dejo constancia de comprender claramente los beneficios que se obtienen al trabajar con seguridad y reconozco mi deber de evitar lesiones personales, daños a equipos, materiales y a la propiedad.

Me comprometo igualmente a estudiar este reglamento y a cumplir cabalmente sus disposiciones, como también acatar otras normas e instrucciones reglamentarias emanadas de La Empresa, ya que ellas tienen por objeto lograr un desarrollo laboral seguro y eficaz.

Nombre completo : _____

Cédula de identidad : _____

Empresa : **CPT WELLBOATS S.A, RUT: 96.609.320-K**

Cargo : _____

Fecha : _____

Firma : _____

