



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

**Según Decreto Supremo N° 44, la Ley N°
16.744 y el Código del Trabajo D.F.L. N 1**

Maestranza Alemania Ltda.

RUT: 78.588.970-3

Febrero 2025

ÍNDICE

PREÁMBULO	8
LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN	9
TITULO I.....	9
GENERALIDADES.....	9
TITULO II.....	9
DEL INGRESO.....	9
TITULO III	11
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	11
TITULO IV	11
DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS	11
TITULO V	13
DE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO	13
TITULO VI.....	15
DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS	15
TITULO VII.....	15
DE LAS REMUNERACIONES	15
TITULO VIII.....	16
DE LOS DESCANSOS	16
TITULO IX.....	17
DE LOS PERMISOS.....	17
TITULO X	17
DEL FERIADO ANUAL.....	17
TITULO XI.....	17
DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	17
TITULO XII.....	18
DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA.....	18

TITULO XIII.....	18
DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	18
TITULO XIV	25
DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	25
TITULO XV	30
DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD.....	30
TÍTULO XVI.....	31
DEL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N° 21643 “LEY KARIN”).....	31
TITULO XVII.....	33
CONFIDENCIALIDAD.....	33
TITULO XVIII.....	34
DE LOS DIFERENTES CARGOS Y SUS FUNCIONES.....	34
TITULO XIX.....	61
DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD	61
TITULO XX.....	61
DE LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE VICTIMAS DE FEMICIDIO (LEY 21.565) ..	61
LIBRO SEGUNDO	63
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD.....	63
TITULO I.....	63
PREAMBULO Y OBJETIVOS.....	63
TITULO II.....	64
DISPOSICIONES GENERALES.....	64
TITULO III	65
DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA EXAMENES MEDICOS O PSICOTÉCNICOS DEL PERSONAL	65
TITULO IV.....	68

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE HIGIENE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	68
TITULO V	70
DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	70
TITULO VI.....	75
DE LAS PROHIBICIONES DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	75
TITULO VII.....	80
DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS.....	80
TITULO VIII.....	84
DEL PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR INFORMACIONES, PETICIONES PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS.....	84
TITULO IX.....	86
DE LA INCLUSION LABORAL.....	86
TITULO X	86
DE LAS REGULACIONES DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.	86
TITULO XI.....	89
FACILIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.....	89
TITULO XII.....	90
DE LOS PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACION E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES.	90
TITULO XIII.....	92
RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LINEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS EN MATERIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.	92
TITULO XIV	93

DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCION DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL	93
TITULO XV	94
DE LA PROTECCIÓN CAPA DE OZONO	94
TÍTULO XVI	96
DE LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL RIESGO DE EXPOSICION A METALES Y METALOIDES.....	96
TITULO XVII.....	97
DE LA OBLIGACION EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS AMBIENTALES.....	97
TITULO XVIII.....	100
DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS (ART N°15 Y 16 DEL D.S. N°44/2024)..	100
TITULO XIX.....	104
DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	104
TITULO XX	105
DE LOS FACTORES DE LESION MUSCULOESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT-EESS).....	105
TITULO XXI	107
DE LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL RIESGO DE EXPOSICION ASILICE (PROTOCOLO DE SILICE - PLANESI)	107
TITULO XXII.....	108
DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL RIESGO DE EXPOSICIÓN A RUIDO (PREXOR).....	108
TITULO XXIII.....	109
DE LA HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTURA GEOGRÁFICA	109
TITULO XXIV	111
EFFECTOS PRODUCIDOS POR LA DISMINUCIÓN DE LA TEMPERATURA	111
TITULO XXV	111
EXPOSICION A AMIANTO/ ASBESTO.....	111



TITULO XXVI	112
EXPOSICION A AGENTES QUE PRODUCEN DERMATITIS	112
TITULO XXVII	113
GÉNERO Y SALUD EN EL TRABAJO	113
TITULO XXVIII	114
DE LA SEGURIDAD EN MAQUINAS/EQUIPOS/HERRAMIENTAS MOTRICES PORTATILES.....	114
TITULO XXIX	114
OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA COMO EMPRESA CONTRATISTA DE CODELCO	114
TITULO XXX	115
DE LAS OBLIGACIONES RESPECTO AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CUMPLIMIENTO	115
TITULO XXXI	115
DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES D.S. N°44/2024	115
TITULO XXXII	116
SOBRE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS.....	116
TITULO XXXIII.....	118
DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y PLAN DE GESTION DE EMERGENCIAS ..	118
TITULO XXXIV	119
DE LAS SANCIONES Y MULTAS	119
TITULO XXXV	120
VIGENCIA.....	120
ANEXO 1: RIESGOS.....	121
ANEXO 2 – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	140
1. INTRODUCCION	140
2. OBJETIVO	140
3. ALCANCE	140



4. DEFINICIONES	140
5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	141
II ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO	141
III. GESTIÓN DE LA DENUNCIA.....	143
i. Departamento de prevención de riesgos laborales (DPRL)	143
ii. Departamento legal	143
2. DENUNCIA ESCRITA:	144
IV. DIFUSION	144
ANEXO 3 - PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN INTERNA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.....	144
CONSTANCIA Y ACATAMIENTO	147



REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA MAESTRANZA ALEMANIA LTDA.

PREÁMBULO

Se pone en conocimiento de las personas trabajadoras de la Empresa Maestranza Alemania Ltda. , en adelante la EMPRESA o entidad empleadora, que el presente Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el Trabajo se dicta en cumplimiento de lo establecido en el Título III del Código del Trabajo (DFL N° 1) y en el Artículo 67° de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos y el Artículo 58 del Decreto N° 44 Reglamento Sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable del MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, de fecha 27/07/2024.

Las disposiciones que contiene el presente reglamento han sido establecidas con el fin de prevenir los riesgos de Accidente del Trabajo o Enfermedades Profesionales que pudieran afectar a las personas trabajadoras de la empresa y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad de la empresa.

Los objetivos del presente documento son:

- Dar a conocer a las personas trabajadoras, lo que el Contrato de Trabajo significa para ambas partes, en cuanto a obligaciones, prohibiciones y sanciones en las pueda incurrir al no mantener una debida observancia del conjunto de normas estipuladas que lo regulan.
- Evitar que las personas trabajadoras cometan actos o prácticas inseguras en el desempeño de sus funciones.
- Determinar y conocer los procedimientos que se deben seguir cuando se produzcan accidentes y sean detectadas acciones y/o condiciones que constituyan en riesgo para las personas trabajadoras o daño a las máquinas, equipos, instalaciones, etc.

La entidad empleadora propenderá generar a las personas trabajadoras un ambiente laboral digno, para ello tomará las medidas necesarias en conjunto con el Comité Paritario de manera que las personas trabajadoras laboren en condiciones acordes con su dignidad.

El ámbito de aplicación del presente reglamento incluye a sus diversos estamentos, gerentes, jefes y las personas trabajadoras.

Este Reglamento Interno tendrá vigencia y aplicación en todas las sedes y dependencias de propiedad de la empresa, así como en los lugares o sitios de trabajo donde preste servicios en calidad de empresa contratista.

Se envió copia de este Reglamento Interno al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes.



LIBRO PRIMERO: NORMAS DE ORDEN
TITULO I
GENERALIDADES

ARTICULO 1. El presente Reglamento Interno regula las condiciones, requisitos, derechos, obligaciones, prohibiciones y, en general, las formas y condiciones de trabajo, higiene y seguridad de las personas que laboran en la empresa Maestranza Alemania Ltda.

ARTICULO 2. Desde la fecha de su ingreso las personas trabajadoras no podrán alegar ignorancia de las disposiciones del presente Reglamento Interno.

ARTICULO 3. Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Jefe Inmediato:** La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de sección, Administrador de Contrato, Jefe de Prevención de Riesgos en Faena, Jefe de Turno, Capataz, Mayordomo u otro. En aquellos casos en que existan dos o más personas que revistan esta categoría, se entenderá por jefe inmediato al de mayor jerarquía.
- b) **Persona Trabajadora:** Toda persona que en cualquier carácter preste servicio a la empresa por los cuales recibirá remuneración.
- c) **Empresa:** La entidad empleadora que contrata los servicios de las personas trabajadoras.

TITULO II
DEL INGRESO

ARTICULO 4. Toda persona interesada en ingresar a trabajar para la empresa Maestranza Alemania Ltda., deberá llenar una solicitud que se le entregará en la Administración o en la unidad respectiva, la que contendrá, a lo menos, los antecedentes que siguen, cuyos certificados y comprobantes deberán acompañarse a la misma. Ellos son:

1. Currículum Vitae, individualización completa del interesado, con mención de su nacionalidad, RUT, estado civil, estudios, profesión u oficio, experiencias laborales anteriores, especialización, domicilio, de la que deberá entregar fotocopia por ambos lados.
2. Certificados de matrimonio y nacimientos de hijos.
3. Certificado de medicina preventiva al día u otro emitido por un médico reconocido o indicado por la Empresa, si ésta así lo estimare a fin de acreditar salud compatible con la naturaleza del respectivo trabajo.
4. Certificados emanados de centros de estudios superiores, técnico u otros que acrediten títulos requeridos para desempeñar el cargo al cual postula.
5. Certificado emanado de autoridad competente acreditando contar con aptitud profesional o técnica para desempeñarse en el cargo para el cual postula.
6. Certificado de afiliación previsional (AFP o INP), certificado de afiliación de salud (ISAPRES), indicando la cotización pactada. En caso de estar incorporado a FONASA fotocopia de la credencial de salud.
7. Fotocopia de su cédula de identidad vigente.
8. Declaración jurada acerca de si es deudor de obligaciones instituciones de previsión o Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
9. Fotocopia del finiquito del último trabajo como dependiente.

10. Una fotografía tamaño carnet a color con fondo blanco.
11. Todo otro antecedente que sea solicitado por el Departamento de Recursos Humanos.

ARTICULO 4 bis. Toda persona trabajadora al ingresar a la empresa deberá llenar la Ficha Médica Ocupacional del Dpto de Prevención de Riesgos colocando los datos que allí se pidan, especialmente lo relacionado con Antecedentes Mórbidos (registro de enfermedades, alergias, accidentes de origen común, cirugías y tratamientos asociados al trabajador), trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad y con las enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas, de manera de establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

ARTICULO 5. Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe inmediato para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de vértigo, epilepsia, mareos, afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual y otros.

ARTICULO 6. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, la empresa se reserva la facultad de someter al postulante a los siguientes exámenes:

- a) Exámenes médicos, físicos o psicológicos necesarios para establecer si su salud es compatible con la función a la que postula. Estos exámenes serán de cargo de la entidad empleadora.
- b) Exámenes y pruebas que el Departamento de Recursos Humanos determine, los que dirán relación con la capacidad, aptitud e idoneidad para el cargo que postule.
- c) Examen pre-ocupacional que determine el Departamento de Prevención de Riesgos, en consideración al cargo y función que realice la persona trabajadora realizado en Organismo Administrador a la que está adherida la empresa
- d) Los exámenes contemplados en el presente Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

ARTICULO 7. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se reserva la facultad de someter al postulante a exámenes y pruebas de conocimiento, de habilidades, de personalidad, etc.

ARTICULO 8. 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. La empresa no ejerce discriminación y ajusta su actuación a lo establecido en la ley 21015 y el artículo 2 del Código del Trabajo.

ARTICULO 9. Los datos y declaraciones efectuadas por el postulante en su ficha/solicitud de contratación, si se detecta adulteración o falsedad implicarán la no contratación o el término del contrato si ello fuere procedente.

ARTICULO 10. Cada vez que tengan variaciones los antecedentes personales indicados en la solicitud referida a la que alude el artículo cuarto, especialmente domicilio, cargas familiares y afiliación previsional, el trabajador deberá comunicarlo a administración de la empresa a través del departamento



de recursos humanos o el que haga sus veces, ello de dentro de la semana siguiente de producida las variaciones, con las certificaciones correspondientes

ARTICULO 11. Los antecedentes de cada persona trabajadora formarán parte de su carpeta personal debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

TITULO III DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTICULO 12. 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 dos en poder de la entidad empleadora y uno en poder del trabajador.

ARTICULO 13. El Contrato contendrá, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- a) Lugar y fecha de su celebración;
- b) Nombres, apellidos, domicilio y dirección de correo electrónico 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, firma y período de pago de la remuneración acordada, con expresa mención al pago de la remuneración mediante transferencia electrónica a una cuenta bancaria del trabajador.
- 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;

ARTICULO 14. Las modificaciones del contrato Individual de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares de este o en documento anexo.

TITULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS

ARTICULO 15. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios de conformidad al respectivo contrato individual de trabajo.

ARTICULO 16. La duración de la jornada ordinaria de trabajo del personal administrativo y aquel no sujeto a un estatuto especial, no excederá de 45 horas semanales distribuidas de lunes a viernes con los siguientes horarios:

De 08:00 hrs. a 18:00 hrs.

Se ajustará la reducción de la jornada laboral con implementación gradual hasta llegar a 40 horas conforme a lo señalado en la Ley N°21.561/2023.

- Personal que se encuentra en sistema excepcional, cuyo ciclo de trabajo que se compone de 04 días continuos de labores, seguido de 03 días continuos de descanso en horario diurno, la jornada ordinaria diaria de trabajo de será de 12 horas, para los primeros tres días del turno distribuidas en una jornada de 08:00 a 20:00 horas y de 9 horas para el cuarto día del turno, distribuida de 08:00 a 17:00 horas, con un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a dicha jornada, en ambos casos, siendo el total de 45 horas semanales.
- Personal que se encuentra en sistema excepcional, cuyo ciclo diurno es de 7 días continuos de trabajo, seguido por 7 días continuos de descanso, la jornada será de 12 horas en horario de 08:00 a 20:00 horas, con un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a dicha jornada.
- Personal que se encuentra en sistema excepcional, cuyo ciclo nocturno es de 8 días continuos de trabajo, seguido por 6 días continuos de descanso, la jornada será de 12 horas en horario de 20.00 horas a 08.00 horas, con un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a dicha jornada.
- Personal que se encuentra en sistema excepcional, cuyo ciclo diurno es de 4 días continuos de trabajo, seguido por 4 días continuos de descanso, la jornada ordinaria diaria de trabajo de 12 horas y un tiempo destinado a colación de 1 hora, imputable a dicha jornada, distribuidas de 08:00 a 20:00 horas.
- Personal que se encuentra en sistema excepcional, cuyo ciclo nocturno es de 5 días continuos de trabajo, seguido por 3 días continuos de descanso, la jornada será de 12 horas en horario de 20.00 horas a 08.00 horas, con un tiempo destinado para colación de 1 hora imputable a dicha jornada.

La jornada de trabajo del personal de trabajadores portuarios eventuales se realizará por turnos cuya duración será de 7.5 horas, ello con media hora de descanso en la jornada para colación, tiempo que será imputable a la jornada ordinaria de trabajo. Los turnos de trabajo serán los siguientes:

Turno 1, de 08.00 hrs. A 15.30 hrs.

Turno 2 de 15.30 hrs. A 23.00 hrs.

Turno 3, de 23.00 hrs. A 06.30 hrs.

El tiempo de descanso en la jornada para colación no será imputable para el cómputo de la jornada ordinaria.

ARTICULO 17. Cuando la empresa requiera contratar personal de trabajadores portuarios, estos deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Acreditar haber efectuado un curso básico en las faenas portuarias.
- b) Acreditar si poseen cargas familiares reconocidas para efectos previsionales.
- c) Los operadores de grúas horquillas y maquinarias rodantes deberán estar premunidos de la Licencia para Conducir Clase "D", emitida por alguna Municipalidad debidamente autorizada.

ARTICULO 18. El contrato de trabajo de las personas trabajadoras portuarios eventuales será por turno y concluirá al fin del turno respectivo



ARTICULO 19. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, la entidad empleadora llevará un registro que consistirá en un sistema manual, un reloj control, con tarjetas de registro o aquel sistema de registro electrónico computacional que se establezca de conformidad al artículo 33 del Código del Trabajo.

TITULO V DE LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

ARTÍCULO 20. Es trabajo a distancia aquel en el que la persona trabajadora presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

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

ARTICULO 21. Además de las menciones contenidas por el artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo deberá contener:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, del Código del Trabajo, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I. del Código del Trabajo.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará la entidad empleadora respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión el que deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso la entidad empleadora podrá establecer la obligación de ver, contactarse y/o comunicarse, ni formular órdenes u otros requerimientos para ser cumplidos en días y horarios de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

ARTÍCULO 22 (Ley 21.498/2022): Si durante el período de embarazo la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la entidad empleadora deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional o la referida alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello.

Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la entidad empleadora, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la

destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

ARTICULO 23 (Ley 21.391/2021): Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, la entidad empleadora deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar y personas con discapacidad, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

ARTICULO 24 (Ley 21.645/2023): La Ley de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita. Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar la entidad empleadora, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.



TITULO VI DEL TRABAJO EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTICULO 25. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente si fueses menor.

TITULO VII DE LAS REMUNERACIONES

ARTICULO 26. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir la persona trabajadora de la entidad empleadora por causa del contrato de trabajo.

ARTICULO 27. Las remuneraciones estarán principalmente constituidas por el sueldo base, asignaciones, horas extraordinarias y gratificación.

ARTICULO 28. La entidad empleadora deducirá de las remuneraciones los rubros a los que se refiere el artículo 58 del Código del Trabajo

ARTICULO 29. La Empresa, velará por el cumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, principio establecido en el artículo 62° bis del Código del Trabajo.

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:

1. Nombre completo y cedula de identidad.
2. Cargo y sección en la que se desempeña.
3. 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.
4. En lo posible señalar con que la persona trabajadora 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 capacitada para conocer de estas materias.

El funcionario designado tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de esta, 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 a la entidad empleadora.

Los antecedentes recabados y de las conclusiones a las que se llegue se dejarán 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:

1. Lugar y fecha
2. Nombre de la persona trabajadora
3. Cargo que ocupa
4. Fecha de ingreso y antigüedad en la empresa
5. Descripción de las labores que la trabajadora realiza y de las labores con las cuales hacerla comparación
6. Resultado de las dos últimas evaluaciones de desempeño si las hubiere
7. Indicación clara y precisa si se acoge o rechaza la reclamación presentada
8. Fundamentos sobre los cuales se basa la decisión adoptada, tales como experiencia, capacitación, formación técnica, antigüedad, etc.
9. Nombre, cargo dentro de la empresa y firma de la persona que da respuesta a la trabajadora

En caso de 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 VIII DE LOS DESCANSOS

ARTICULO 30. Las personas trabajadoras tendrán principalmente derecho a los siguientes descansos:

- Descanso dentro de la jornada ordinaria de trabajo para colación
- Descanso semanal
- Descanso anual o feriado anual

TITULO IX DE LOS PERMISOS

ARTICULO 31. Los principales permisos de las personas trabajadoras serán los siguientes:

- Permiso por muerte (Ley N° 20137)
- Permiso por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil (AUC)
- Permiso por exámenes médicos durante la jornada laboral (Ley N°20769)
- Permiso por situación del trabajador que se desempeña como voluntario del Cuerpo de Bomberos (Ley N° 20.907)
- Permiso a los padres de hijos con discapacidad, para ausentarse del trabajo (Ley N° 20.535)
- Permiso a los padres de hijos afectados por una enfermedad grave, para ausentarse del trabajo (Ley N°21.010 y Ley N° 21.063)
- Permiso en caso de muerte gestacional o perinatal (Ley N°21.371)
- Permiso por fallecimiento del padre o de la madre y se agrega permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana (Ley N° 21.441)
- Permiso para vacunación. (Ley N°21.347)
- Permiso para trabajadores con hijos con trastornos del espectro autista (TEA) (Ley N° 21.545)

TITULO X DEL FERIADO ANUAL

ARTICULO 32. Las personas trabajadoras 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.

ARTICULO 33. Al hacer uso de su feriado anual la persona trabajadora 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.

TITULO XI DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

ARTICULO 34. La persona trabajadora que considere vulnerados sus derechos fundamentales protegidos por el Código del Trabajo sea durante la vigencia de la relación de trabajo o con ocasión de su despido, 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.

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 DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LA ENTIDAD EMPLEADORA

ARTICULO 35. La entidad empleadora estará obligada a cumplir las siguientes normas de orden:

1. Respetar la persona y la dignidad y honra del trabajador.
2. Pagar las remuneraciones en conformidad a las estipulaciones legales contractuales o convencionales: montos, reajustes, periodicidad, etc.;
3. 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;
4. Colaborar al perfeccionamiento profesional de los trabajadores, en conformidad a la legislación sobre capacitación profesional;
5. Oír los reclamos que las personas trabajadoras le formule tratando de lograr una solución;
6. Mantener reserva de la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral

TITULO XIII DE LAS OBLIGACIONES DE ORDEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 36. 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 persona trabajadora de la Empresa:

1. Toda persona trabajadora, desde el momento que acepta un cargo se obliga a observar las políticas y procedimientos de la empresa.
2. Toda persona trabajadora debe realizar personalmente la labor convenida de una manera responsable y diligente estando 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 infracciones 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. Toda persona trabajadora 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. Toda persona trabajadora 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, marcando la tarjeta en el reloj control, o firmando el libro de registro según el caso.
5. Toda persona trabajadora debe permanecer en su lugar o en el sitio de su trabajo durante la jornada o turno que le corresponda y no ausentarse sin previo permiso escrito de su jefe directo;
6. Toda persona trabajadora debe guardar o hacer entrega a quien corresponda, al término de la jornada diaria, todo documento, máquina, herramienta, elemento, efectos de importancia o valor que se le haya entregado para el desempeño de su cargo.
7. El personal que tenga vehículos de la empresa a su cargo, deberá hacer entrega de éstos, en caso de vacaciones, permisos o licencias médicas.
8. Toda persona trabajadora debe Informar a la entidad empleadora 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.
9. Las personas trabajadoras 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.
10. 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 personas trabajador e introduciendo en una bolsa tantas bolitas numeradas como sean los trabajadores del recinto, lugar o sitio de trabajo, según sea el caso y extrayendo de ellas



tantas bolitas como sean las revisiones para efectuar, siendo los correspondientes al número de la o las bolitas el o los que las personas trabajadoras que serán objeto de la revisión. La extracción de las bolitas 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 todas las personas trabajadoras del recinto, lugar o sitio de trabajo del cual se trate.

11. Velar en todo momento por los intereses de la empresa, evitando pérdidas humanas y materiales, mermas, operaciones deficientes, deterioro o gastos innecesarios.
12. La Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras equipamiento computacional (Pcs, Programas, Impresoras, Scanner, Hubs y otros), para ser utilizado exclusivamente en funciones relacionadas con la actividad laboral del usuario

El equipamiento se entrega configurado según un estándar fijado por la Compañía, cualquier modificación a esta configuración sólo se deberá realizar con autorización escrita de su jefe directo y con la asesoría del Departamento de Informática, quedando prohibido cualquier cambio o modificación sin la previa autorización.
13. Toda persona trabajadora deberá mantener actualizado el antivirus de su estación computacional, debiendo el Departamento de Informática o quien haga sus veces, apoyar en esta actualización de antivirus.
14. 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 respecto a dichas claves, con el propósito de acceder a la información laboral que se requiera en caso de que el titular no esté disponible.
15. Cuidar con la mayor diligencia las herramientas, maquinarias, elementos de trabajo, útiles, enseres y en general bienes de la entidad empleadora. Si por negligencia no cumple lo antes expuesto, se cobrará al trabajador los costos de su reparación o reposición.
16. 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 o mal habida.
17. En el caso de controles médicos que disponga la legislación vigente o cuando la empresa lo determine por razones fundadas, el trabajador deberá presentar su máxima colaboración.
18. Cuando una persona trabajadora, 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 a cualquier trabajador.
19. Toda persona trabajadora debe acudir puntualmente a sus labores y cumplir el horario de trabajo.
 20. Toda persona trabajadora debe procurar la mayor economía en la utilización de los recursos de la empresa, en especial en el ahorro de energía, agua, gas, así como en el cuidado de las maquinarias, equipos y útiles a su cargo.
 21. Toda persona trabajadora debe denunciar y poner en conocimiento de su superior inmediato toda situación anormal o irregular que detecte en su área de trabajo, o de las dificultades que se le presenten en el desempeño de sus labores, cualquiera sea su origen. Asimismo, es obligación informar los robos, hurtos, fraudes u otro hecho que revista un carácter de gravedad similar.
 22. Toda persona trabajadora debe acudir, cuando sea requerido, a exámenes médicos periódicos para establecer si sus condiciones físicas y psicológicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrolla. Es responsabilidad del trabajador cumplir con las recomendaciones entregadas y controlar periódicamente los factores de riesgo detectados e informados por el OAL y mantener un certificado médico de salud compatible y vigente. Cualquier elemento diagnóstico que se emplee en este tipo de evaluación, no asegura que el trabajador examinado esté exento de presentar síntomas o complicaciones de salud por la exposición al riesgo evaluado, o que presente agravamiento de enfermedades comunes no diagnosticadas previamente.
 23. Toda persona trabajadora debe 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
 24. Toda persona trabajadora 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 perjuicios.
 25. Toda persona trabajadora 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.
 26. Toda persona trabajadora debe trabajar con la indumentaria que la Empresa le proporciona al efecto, como asimismo mantenerlas en buen estado de conservación y presentación
 27. Toda persona trabajadora debe dar cuenta a su jefe inmediato de cualquier desperfecto o anomalía



28. Toda persona trabajadora 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.
29. Toda persona trabajadora 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.
30. Toda persona trabajadora 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 podrá otorgar el permiso correspondiente sólo si a su juicio existen motivos justificados, colocando su visto bueno a la solicitud
31. Toda persona trabajadora 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 o cursos básicos de seguridad.
32. Toda persona trabajadora 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, y
33. Toda persona trabajadora debe participar en los programas y actividades de capacitación propuestos por la empresa.
34. Toda persona trabajadora debe participar en el Programa Vigilancia Médica Ocupacional, destinado a la evaluación periódica de la salud física y psicológica, de acuerdo con las labores que desempeña, de los riesgos expuestos, del área y ambiente de trabajo, de manera de evaluar si se mantiene una salud compatible. La presencia de alcohol y/o drogas ilícitas en el organismo no es condición de aptitud para el puesto de trabajo.
35. Toda persona trabajadora debe someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando estos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, solo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

36. Toda persona trabajadora debe someterse, cuando sea requerido por parte de la empresa mandante, en los puntos de ingreso a los centros de trabajo a la toma de exámenes de detección de alcohol y drogas ilícitas, destinados a determinar la presencia en el organismo o consumo habitual de alcohol y/o drogas.
37. Toda persona trabajadora en caso de consumo de drogas lícitas (medicamentos) deberá informarlo a su jefatura con la debida prescripción médica o certificación (diagnóstico y receta médica), de manera de evaluar la compatibilidad de la salud del trabajador ante la exposición a determinados riesgos y debe actualizar la información a su jefatura en caso de modificación de la prescripción médica.
38. Toda persona trabajadora deberá rendir cuenta de fondos fijos, fondos por rendir, viáticos o, en general, cualquier otro dinero que se hubiere entregado al trabajador para algún fin o fines específicos, a más tardar, dentro de los 15 días siguientes a aquel en que dichos fondos o dineros se hubieren destinado a la finalidad prevista.
39. Mantener los lugares de trabajo ordenados, libre de desperdicios, basura y o restos de comida, debiendo utilizar los depósitos habilitados para ello.
40. Toda persona trabajadora que desarrollen funciones de jefatura o supervisión tienen el deber de poner en práctica la política contra el acoso laboral y sexual de la empresa.
41. Todas las personas trabajadoras, cuando corresponda deberán someterse a los tratamientos específicos prescritos por los facultativos si así lo aconsejan razones de orden sanitario y/o de seguridad.
42. Toda persona trabajadora que esté expuesto a altitud sobre los 3.000 mts, deberá presentar a la entidad empleadora el resultado de su Examen de Medicina Preventiva del Adulto (EMPA) al momento de realizarse sus exámenes ocupacionales, los cuales son de cargo de la persona trabajadora.
43. Las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de Papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

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

Para el ejercicio de este derecho, las personas trabajadoras deberán dar aviso a la entidad empleadora 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. En conformidad al Art. 66 bis del Código del Trabajo y Art. Único Ley Nº 20.769.

44. En caso de que una persona trabajadora decida no utilizar los servicios de traslado desde y/o hacia faena propios o contratados por la entidad empleadora para trasladarse en su vehículo particular u otros medios de transporte, debe informar a su Jefatura y APR de manera de emitir una declaración personal (en formato indicado por el área legal y rrhh) la que establecerá las responsabilidades y exenciones correspondientes, quedando registro en su carpeta personal. En el caso de tomar esta decisión personal, la persona trabajadora no perderá su derecho a traslado y/o movilización por parte de la entidad empleadora.

ARTICULO 37. Obligación especial y esencial. Toda persona trabajadora estará siempre obligada a procesar o derivar a quien corresponda todo documento interno o externo (en especial guías de despacho y facturas emitidas por proveedores), dentro del plazo de 24 horas, para evitar que la entidad empleadora sufra perjuicios

TITULO XIV DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 38. Queda estrictamente prohibido a toda persona trabajadora lo siguiente:

1. Llegar atrasado a las horas de entrada al establecimiento para el inicio de su respectiva jornada o turnos de trabajo.
2. Marcar, firmar o registrar los registros de asistencias manuales, electrónicos, computacionales, etc., de cualquier otro trabajador o hacerlo respecto del suyo fuera de las horas de entrada o salida del trabajo o 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. Excederse en el tiempo destinado a colación.
5. Suspender ilegalmente las labores o inducir a tales conductas a otros trabajadores.
6. Permanecer dentro de los recintos de la empresa o del sitio, recinto o lugar donde ésta preste sus servicios una vez terminada la respectiva jornada diaria, salvo autorización escrita y expresa de la jefatura directa o estar autorizado por escrito para trabajar horas extraordinarias.
7. Atentar dentro de los recintos de la empresa contra la moral o las buenas costumbres.
8. Ocultar inasistencias o atrasos propios o de algún otro trabajador.
9. Introducir, llevar en el lugar o sitio de trabajo a personas ajenas a las labores que no cuenten con la debida autorización.
10. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia de drogas ilícitas, traficar, vender, portar y/o consumir drogas, estupefacientes o bebidas alcohólicas o introducir dichas especies en los lugares o sitios de trabajo.
11. Ejercitar durante la jornada o durante los descansos para colación actividades ajenas a su labor. Asimismo, se prohíbe dedicarse a atender negocios o asuntos particulares como también abandonar su lugar o sitio de trabajo, salvo autorización escrita de su jefatura directa.
12. 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.
13. Usar o dejar que otras personas o trabajadores usen para fines particulares, planos, datos u otro documento que se refieran directa o indirectamente a las operaciones que ejecuta la empresa.
14. Correr listas de sorteos, rifas, colectas, juegos de azar o de suscripciones de cualquier naturaleza dentro del lugar o sitio de trabajo o dentro de los establecimientos, sucursales, agencias o dependencias de la empresa que no hayan sido autorizadas por la Administración de la empresa.
15. Promover o provocar juegos de azar, riñas o alteraciones de cualquier índole con otros trabajadores o jefes dentro del lugar o sitio de trabajo o dentro de los establecimientos, sucursales, agencias o dependencias de la empresa.
16. Celebrar durante o fuera de las horas de trabajo, y dentro del lugar o sitio de trabajo o dentro de los establecimientos, sucursales, agencias o dependencias de la empresa, reuniones no autorizadas por la Administración.
17. Vender o comercializar en cualquier forma artículos y/o productos de diverso origen o naturaleza dentro del lugar o sitio de trabajo o dentro de los establecimientos, sucursales,

- agencias o dependencias de la empresa.
18. Comprar por cuenta de la empresa cualquier clase de bienes o, efectuar negocios con productos o servicios pertenecientes a la empresa sin la autorización escrita otorgada por la Dirección superior de la empresa.
 19. Utilizar para cualquier fin que sea los dineros recaudados por la empresa en el ejercicio su actividad económica.
 20. 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 esta o negociaciones dentro del giro de la entidad empleadora.
 21. Servir de intermediario entre la empresa y el comercio en general, salvo autorización de la Dirección superior de la empresa.
 22. Emitir ruidos molestos y/o innecesarios.
 23. Utilizar durante la jornada de trabajo sistemas de reproducción de música, radio o sonido.
 24. Dormir dentro de los recintos de la empresa, del lugar o sitio de trabajo o dentro de los establecimientos, sucursales, agencias o dependencias de la empresa.
 25. Fumar, dentro de los recintos de la empresa, lugar o sitio de trabajo donde no esté expresamente autorizado, vender o prestar la ropa de trabajo o uniformes o implementos de seguridad proporcionados por la empresa.
 26. Permanecer en otras dependencias ajenas a las labores de cada trabajador, ello sin motivos justificados y/o formar grupos de conversación dentro de la jornada de trabajo.
 27. Ingresar o salir con cualquier clase de paquetes o bultos de la empresa o donde ésta preste sus servicios.
 28. Prepararse para salir del establecimiento con anterioridad a la respectiva hora de término de la jornada diaria de labor.
 29. Reprender en presencia de otros trabajadores a un subordinado en términos violentos o groseros.
 30. Vender, entregar o prestar cualquier tipo de información relacionada con programas o métodos y/o cualquier dato sobre el funcionamiento interno de la empresa a terceros, sin autorización, sin perjuicio de la facultad de la empresa de perseguir la responsabilidad civil o penal que procediere.
 31. No cumplir el reposo médico que se le ordene y/o realizar trabajos remunerados o no, trámites diversos, viajes, actividades sociales y deportivas, durante dichos períodos; falsificar, adulterar o enmendar licencias médicas propias o de otros trabajadores.
 32. Encender fuego, derramar líquidos combustibles, ácidos, diluyentes, pinturas, sustancias contaminantes o similares en los lugares o sitios de trabajo o dentro de los establecimientos, sucursales, agencias o dependencias de la empresa.
 33. Ingresar al lugar de sus funciones portando armas de cualquier tipo, naturaleza u origen, así como también réplicas o símiles de ellas.
 34. Usar papeles o formularios con el membrete de la empresa y/o el sistema o servicio telefónico, fotocopias u otros, para asuntos personales o ajenos a la empresa.
 35. Practicar enmendaduras y/o alteraciones en libros, registros, controles u otros documentos o sistemas computacionales. Todo error debe ser siempre corregido mediante la correspondiente contrapartida.
 36. Leer libros, revistas, periódicos y cualquier material impreso, ajeno a su actividad o función, dentro de sus horas de trabajo.
 37. Constituirse en acreedor, deudor, aval o codeudor de un jefe o supervisor, respecto de cualquier operación comercial o bancaria que este último trámite o tenga.
 38. Traspasar a terceros el uso de los beneficios que otorgue la empresa exclusivamente a sus

- trabajadores, o cargas reconocidas tales como: servicio médico, dental, farmacia, etc.
39. Ninguna persona trabajadora podrá extender poderes, felicitaciones, constancias de méritos, certificados y/o cartas de recomendación de la naturaleza que sea sobre el desempeño o cualquier hecho relacionado con la conducta de otro trabajador; única y exclusivamente podrán otorgar certificados o constancias los representantes autorizados de las diversas Direcciones de la empresa.
 40. Realizar dentro de los recintos de la empresa, del lugar o sitio en que se cumplan sus funciones, cualquier actividad proselitista, sea de índole religiosa, política, deportiva, etc.
 41. Usar los sistemas telefónicos, comunicacionales, computacionales o las conexiones a Internet que mantenga o tenga la empresa, como también teléfonos celulares proporcionados por la empresa, para asuntos personales, familiares o ajenos a su función laboral específica para la cual fue contratado el trabajador.
 42. Ningún trabajador, sea cual fuere el cargo que desempeñe dentro de la empresa podrá en caso alguno autorizarse a sí mismo algún beneficio laboral, remuneracional o previsional, de la naturaleza que sea; como, tampoco, autorizar o visar documentos, de carácter interno o externo, privado o público en que él mismo sea el beneficiario. De producirse una situación de esta naturaleza se considerará que se ha tipificado lo dispuesto en los artículos 467, 468 y 469 del Código Penal, constituyendo, en todo caso, un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
 43. Utilizar teléfonos celulares, sean o no de su propiedad, dentro del recinto de la empresa durante reuniones de trabajo o mientras desempeña sus labores. Esto incluye acciones como llamadas telefónicas, envío de mensajería, envío de correos, manipulación de un GPS, mientras se conduce un vehículo (Ley No Chat 21.377).
 44. Agredir de hecho o de palabra a jefes, subordinados o compañeros de labor o provocar riñas o discusiones con o entre ellos;
 45. 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;
 46. Sacar o pretender sacar, sin previa autorización, fuera de los recintos, establecimientos o faenas de la empresa, o donde ésta presta sus servicios, mercaderías, utensilios, materiales, vehículos, herramientas o equipos y demás elementos o bienes de propiedad de aquella, sin perjuicio del delito que pueda configurarse;
 47. Efectuar trabajo lento o actuar en alguna otra forma que afecte el adecuado desenvolvimiento de la Empresa.
 48. 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.
 49. Alterar bases de datos u otros archivos almacenados en medios informáticos.
 50. Acceder a sitios de Internet que no tengan relación con el quehacer laboral o con las funciones que desempeña el trabajador.
 51. 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.
 52. 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.
 53. Intervenir cualquier equipo computacional que provoque o altere su normal funcionamiento.
 54. Divulgar por cualquier medio, información que pueda afectar los intereses de la Empresa, sin autorización.

55. Ingresar a las bodegas o recintos de almacenamiento, herramientas o especies personales de uso común en la Empresa, sin la autorización correspondiente.
56. 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.
57. Rayar, romper, retirar o destruir avisos, afiches, señales, circulares o cualquier publicación que coloque o realice la administración de la empresa.
58. En general, llevar a cabo acciones que perturben la marcha normal del desenvolvimiento de la Empresa o de sus establecimientos faenas que menoscaben la disciplina laboral en los mismos.
59. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una **“conducta de acoso sexual”**.
60. Revelar o pasar antecedentes técnicos de producción y/o comercialización a otras empresas del rubro.
61. Hacer mal uso de dineros o fondos que la empresa destine para el cumplimiento de sus funciones.
62. El descanso en la jornada para colación solo podrá realizarse en el comedor especialmente destinado para tal efecto. Queda expresamente prohibido efectuar esta colación o consumir alimentos en otro lugar que no sea el anteriormente mencionado. Asimismo, se prohíbe consumir alimentos fuera del horario de colación
63. Respecto de los Choferes, conductores u operadores de vehículos, se prohíbe especialmente:
 - Operar máquinas o vehículos tales como: camiones, camionetas, grúas, montacargas, Yales, etc. para las cuales no se encuentra capacitado o que requieran de alguna habilitación o autorización especial para operarlas o conducirlos, provenga esta autorización de la administración de la empresa o de la autoridad respectiva, Asimismo se prohíbe el trasladarse o trasladar personas o materiales no autorizados en dichas máquinas.
 - Transportar personal en vehículos que no estén acondicionados para este propósito.
 - Abandonar una máquina funcionando y sin la autorización expresa de su jefe directo.
 - Subir o bajar de vehículos en movimiento.
 - Manejar vehículos motorizados a quienes no posean 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.
 - 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.
 - Transportar en vehículos de la Empresa a personas ajenas a esta, sin expresa autorización del respectivo Jefe directo o Supervisor.
 - Usar máquinas, vehículos o cualquier otro equipo en tareas distintas a aquellas para las que fueron diseñados.
 - Viajar en vehículos o trasladarse en máquinas que no están diseñadas especialmente para el transporte de personas, por ejemplo: montacargas, pescantes, carros de transporte de materiales, grúas horquillas, excavadoras, motoniveladora, etc.
 - Cargar un vehículo excediendo máximo permitido por sus características, desentenderse de las normas de seguridad que deben observarse en su estiba y

- transportar carga en vehículos no habilitados al efecto, afectando estas prohibiciones a quien tenga a su cargo el respectivo vehículo, especialmente a su chofer.
- Transportar pasajeros en vehículos cargados con materiales.
 - Lanzar una colilla desde los vehículos. La multa deberá pagarla a su costo el chofer o conductor responsable (Ley Chao Colillas).
 - Se prohíbe la conducción de un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él. Eso incluye acciones como llamadas telefónicas, envío de mensajería, envío de correos, manipulación de un GPS, entre otros. (Ley NO Chat N° 21.377)
64. 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.
65. Negarse a la toma de exámenes de Alcohol y drogas ilícitas en los recintos del cliente minero, si esto fuera así se solicitará a la persona trabajadora la expulsión inmediata del recinto minero, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente, velando en todo caso que ellos sean aplicados con el debido respeto a los derechos fundamentales del personal involucrado.
66. Si se constata la presencia de Alcohol y drogas ilícitas en el organismo a la persona trabajadora durante la toma de exámenes, se solicitará al afectado la expulsión inmediata del recinto minero, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente, velando en todo caso que ellos sean aplicados con el debido respeto a los derechos fundamentales del personal involucrado.
67. Ejercer en forma indebida, por cualquier medio requerimientos de carácter sexual no consentidos contra las personas trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez, lo cual constituirá para todos estos efectos una **“conducta de acoso sexual”**.
68. La persona trabajadora que reclame un acoso laboral falsamente o con ánimo de lesionar la honra de la persona demandada estará obligado a indemnizar los perjuicios de las personas a las que haya atribuido cometer un acto de acoso laboral, exponiéndose además a sanciones penales.
69. No se tolerarán conductas de acoso laboral hacia las personas trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez tanto propios, como subcontratistas, clientes y/o mandantes.
70. Realizar comentarios burlones o bromas insultantes en público o en privado relacionado con cuestiones personales, de género, inclusión o de carácter laboral.
71. Ejercer conductas homofóbicas, transfóbicas, que desconozcan el derecho de minoras de diversidades sexuales, de personas trabajadoras neuro diversas o que requieran adecuaciones laborales para su real inclusión.

72. Ejercer conductas de ciberacoso en el lugar de trabajo contra sus compañeros de trabajo, jefaturas, clientes, proveedores, etc.
73. Ejercer conductas de ciberacoso que podrían constituir un delito penal como, por ejemplo:
- Amenaza de revelar información personal en línea, publicar o compartir chismes o contenido falso, negativo o dañino sobre alguien, campañas en redes sociales u otro contenido en línea que denigre a la víctima.
 - Correos electrónicos mensajes de texto o tweets hostiles, ofensivos o amenazantes
 - Generar vergüenza publica a través de un correo electrónico masivo
 - Compartir imágenes o videos vergonzosos, ofensivos o manipulados de personas trabajadores con quienes trabaja (compañeros de trabajo, jefaturas, clientes, proveedores, etc.)
 - Publicar información personal como la dirección de la casa de alguien, incluidas fotografías sin consentimiento
 - Suplantación de identidad digital o creación de una identidad falsa o un perfil en línea falso utilizando la imagen y las fotos de la persona trabajadora acosada.
 - Hacer acusaciones falsas, difundir mentiras o chismes o alentar las autolesiones o el suicidio vía tecnológica.
 - Acoso sexual no deseado o insinuaciones sexuales vía tecnológica
 - Elaborar grupos en redes sociales para amedrentar o generar chismes respecto de alguien en el trabajo.
74. Se prohíbe el préstamo o intercambio de los elementos de protección personal o EPP entre los compañeros de trabajo, clientes o proveedores, por motivos higiénicos.
75. Ninguna persona trabajadora puede atribuirse las funciones de Representación Legal, especialmente las relacionadas a celebrar contratos, modificarlos y/o eliminarlos, si no cuenta con un PODER ESCRITURADO por parte de la Gerencia. La Representación Legal está radicada exclusivamente en los Representantes Legales que aparecen así determinados en la escritura pública de la empresa y en ningún caso puede entenderse delegada estas facultades, si no existe un PODER ESPECIAL que así lo respalde.

TITULO XV DE LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD

ARTICULO 39. La persona trabajadora enfermo o imposibilitado para asistir a su trabajo deberá dar inmediato aviso a la entidad empleadora, por sí o por intermedio de un tercero.

ARTICULO 40. La entidad empleadora podrá cerciorarse en cualquier momento de la existencia de la enfermedad y tendrá el derecho a que un facultativo que ella unilateralmente designe examine en su domicilio al trabajador enfermo, de acuerdo con la facultad contenida en el artículo 49 del decreto supremo No. 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, y en el artículo 51 del decreto supremo No. 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Asimismo, la entidad empleadora, podrá verificar que la persona trabajadora de cumplimiento a cabalidad al reposo que se le haya ordenado.

En caso de reposo por accidente del trabajo, comprobado su incumplimiento, la entidad empleadora informará a la Organismo Administrador del Seguro para los efectos de la suspensión del subsidio respectivo; si existiere engaño o fraude en una declaración de accidente del trabajo, una vez comprobada esta acción delictual, la entidad empleadora podrá poner término al contrato de trabajo del trabajador implicado.

ARTICULO 40 bis. Al término de una licencia médica la persona trabajadora deberá presentar a RRHH y al Dpto. de Prevención de Riesgos un certificado de alta laboral en el cual se revisará si hay alguna contraindicación para realizar sus tareas habituales, lo cual estará dirigido a constatar que la persona trabajadora reúna las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

TÍTULO XVI

DEL PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO (LEY N° 21643 “LEY KARIN”)

ARTICULO 41. El acoso sexual es una conducta ilícita no acorde con la dignidad humana y contraria a la convivencia al interior de la entidad empleadora. Serán consideradas especialmente como conductas de acoso sexual ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona:

- Acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por la entidad empleadora 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.
- Violencia en el Trabajo, entendiéndose como la 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.

ARTICULO 42. Toda persona trabajadora de la entidad empleadora que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo tiene derecho a denunciarlos a la gerencia y/o administración superior de la empresa establecimiento o servicio o a la Inspección del Trabajo competente.

ARTICULO 43. La denuncia escrita deberá señalar los nombres, apellidos y RUT del denunciante y/o afectado, el cargo que ocupa en la empresa y cuál es su dependencia jerárquica; una relación detallada

de los hechos materia del denuncia, en lo posible indicando fecha y horas, el nombre del presunto acosador y finalmente, la fecha y firma del denunciante. Las denuncias realizadas en los términos señalados en la letra anterior deberán ser investigadas por la empresa en un plazo máximo de 30 días

En caso de denuncias por acoso sexual, la superioridad de la entidad empleadora derivará el caso a la Inspección del Trabajo respectiva, cuando determine que existen inhabilidades al interior de esta provocadas por el tenor de la denuncia o cuando considere que la empresa no cuenta con personal calificado para desarrollar la investigación.

ARTICULO 45. Recibida la denuncia, y para el caso que la investigación la realice la entidad empleadora, está designará un investigador y un actuario para que la realicen, debiendo ambos ser trabajadores dependientes de la empresa. El investigador designado por la Gerencia tendrá un plazo de cinco días hábiles, contados desde la recepción de esta, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual o de acoso laboral, según sea el caso y fijará de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas para que puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos.

El investigador, conforme a los antecedentes iniciales que tenga, solicitará a la gerencia disponer de algunas medidas precautorias tales como la separación de los espacios físicos de los involucrados en el caso, la redistribución del tiempo de jornada o la reubicación de una de las partes, atendida la gravedad de los hechos denunciados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

El proceso de investigación constará por escrito dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas.

ARTICULO 46. Una vez que el investigador haya concluido la etapa de recopilación de información, a través de los medios señalados, procederá a emitir el informe sobre la existencia de hechos constitutivos de acoso sexual o acoso laboral, en su caso. El informe deberá emitirlo en el plazo de 30 días hábiles contados desde que fue designado como investigador

El informe contendrá la identificación de las partes involucradas, los testigos que declararon, una relación de los hechos presentados, las conclusiones a que llegó el investigador y las medidas y sanciones que se proponen para el caso.

Atendida la gravedad de los hechos, las medidas y sanciones que se aplicarán son: una amonestación verbal o escrita al trabajador acosador, hasta el descuento de un 25% de la remuneración diaria de la persona trabajadora acosadora, conforme a lo dispuesto en este Reglamento Interno relativo a la aplicación general de sanciones. Lo anterior es sin perjuicio de que la empresa pudiera, atendida la gravedad de los hechos, aplicar lo dispuesto en el artículo 160, N° 1, letra b) o f) del Código del Trabajo, es decir, terminar el contrato por conducta de acoso sexual o acoso laboral

ARTICULO 47. El informe con las conclusiones que llegó el investigador, incluido las medidas y sanciones propuestas, deberá ser informado a la entidad empleadora y notificado a los involucrados dentro de 15 días contados desde la fecha de su recepción.



ARTICULO 48. En Anexo 2 se encuentra el Protocolo de prevención contra acoso y violencia en el trabajo (Circular 3813 SUSESO) y en el Anexo 3 se encuentra el Procedimiento para la investigación interna de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

TITULO XVII CONFIDENCIALIDAD

ARTICULO 49. A toda persona trabajadora le estará absolutamente prohibido revelar, divulgar y comunicar cualquier dato o información confidencial o secreta o antecedentes reservados sobre productos, negocios, sistemas de producción o servicios, trabajos o proyectos de ingeniería, descripción de especificaciones, diseños, procesos computacionales administrativos y registro de clientes y proveedores, como, también, listados de personal de trabajadores.

Se entiende por información secreta la relacionada con los productos y servicios, desarrollo de tecnología y métodos, sistemas, planes de trabajo y negocios, estrategias de mercados, costos y toda información confidencial o privativa de la entidad empleadora. Esta obligación se extiende también a la información secreta y privada de sus clientes y proveedores.

Se entiende por secreto comercial todas aquellas informaciones y todas las materias confidenciales de la índole que sea, siendo aplicable la prohibición precedente a cualquier acto, intención o acción que signifique copiar o reproducir, en todo o en parte, ya sea el software computacional, el código de fuente o expresión tangible de la metodología, los manuales de documentación, de procedimientos y operaciones internas y todo material instructivo interno escrito.

ARTICULO 50. La persona trabajadora estará obligada a ejercer, en relación con sus funciones, un adecuado control de todo el material de información y datos con el objeto de que no sean usados ni revelados en forma alguna, como, también, evitar que sean copiados o reproducidos en todo o en parte por cualquier otro trabajador o tercera persona extraña.

La inobservancia de este artículo hará acreedor a la persona trabajadora a las demás sanciones laborales que procedan, y a las acciones criminales que se establecen en el artículo 284 del Código Penal.

La persona trabajadora estará obligada a guardar la más absoluta reserva y confidencialidad sobre todos los asuntos de la entidad empleadora. En consecuencia, le estará absoluta y estrictamente prohibido: realizar en cualquier forma trabajos u operaciones por cuenta propia o de terceros usando la infraestructura de propiedad de la entidad empleadora. Igualmente, al trabajador le estará absolutamente prohibido utilizar, instruir u ordenar a otras personas trabajadoras o a terceros extraños el uso para cualquier fin, de programas o copias de programas computacionales respecto de los cuales no se hubiere cumplido con las normas legales sobre propiedad intelectual, como, también, mantener entre sus pertenencias personales, incluso a título de mera tenencia, programas ilegales como los señalados precedentemente; las infracciones a este artículo constituirán por sí mismas incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, configurándose la causal No. 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, término inmediato del contrato sin derecho a indemnizaciones.

ARTICULO 51. Responsabilidad personal La persona trabajadora queda sometida en forma expresa a la normativa legal sobre tipificación de figuras penales relativas a la informática, contenida en la ley No.

19.223, Diario oficial del 07 de junio de 1993, como, también, le será aplicable lo dispuesto por el artículo 284 del Código Penal.

En caso de que la persona trabajadora no respetare a cabalidad la prohibición contenida en este artículo será responsable de todos los perjuicios y daños que ocasionare a la entidad empleadora; sin perjuicio de las responsabilidades legales de cualquier otra naturaleza; configurándose en materia laboral la causal de término del contrato de trabajo contenida en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el Contrato.

Restitución de material computacional al término de servicios. Toda persona trabajadora estará obligada a restituir a la entidad empleadora, al término de su contrato individual de trabajo, todo material computacional, incluyendo las copias del software que se le haya entregado con anterioridad al cese de funciones. Mientras la persona trabajadora se encuentre con licencia médica deberá entregarlo a su jefe superior.

TITULO XVIII DE LOS DIFERENTES CARGOS Y SUS FUNCIONES

ARTICULO 52. La estructura de los cargos y sus funciones principales que tiene la compañía será la siguiente:

ÁREA	CARGO	DESCRIPCIÓN DE CARGO
Gerencia	Gerente General	Planificar, organizar, dirigir, controlar, coordinar, analizar, calcular y deducir el trabajo de la empresa.
	Gerente Operaciones	Planificar, organizar, implementar, supervisar y controlar la óptima operación de las áreas, junto con los procedimientos y criterios de calidad y seguridad establecidos.
	Gerente Administración y Finanzas	Elaborar, ejecutar y coordinar el presupuesto con el resto de las unidades de la empresa. Preparar los estados financieros y entregar soporte a todas las áreas.
	Sub-Gerente de Administración y finanzas	Planificar y coordinar el presupuesto económico y financiero de la empresa. Coordinar la administración de los procesos y registros contables de las operaciones.

Administración	Jefa RR.HH.	Administrar los Recursos Humanos de la empresa de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables, otorgando las prestaciones económicas y sociales apropiadas al personal para el desarrollo de sus funciones.
	Ejecutivo RR.HH.	Ejecutar planes y programas pertinentes a la administración de personal, aplicando técnicas administrativas relacionadas con el recurso humano, a fin de contribuir con el desarrollo de los procesos administrativos relacionados con la gestión de recursos humanos.
	Contador	Colaborar, analizar y proponer los métodos y procedimientos para realizar los registros contables, tributarios y financieros de la empresa.
	Contador auditor	Elaborar, presentar, revelar y validar información económica financiera, reconociendo y midiendo hechos económicos.
	Asistente contable	Realización de tareas administrativas contables con el propósito de apoyar al departamento de administración y contabilidad.
	Analista contable	Gestionar los procesos contables de las distintas cuentas administradas por la sección, a fin de ejecutar los programas previstos y dar solución a problemas concernientes a la construcción, control y administración de información.
	Portero, Control de Acceso, Recepcionista, Administrativo	Controlar el ingreso y salida de personas al establecimiento
	Administrativo Atendedor	Se encarga de la gestión administrativa de los recursos financieros, humanos y materiales, además se encarga, cuando es solicitado, de atender el carguío de combustibles dentro de una faena



	Secretaria Administrativa	Se encarga de proponer e instrumentar las políticas, normas, sistemas y procedimientos necesarios para salvaguardar los bienes institucionales, verificar la exactitud y seguridad de los datos contenidos en el registro de las operaciones presupuestales y contables, desarrollar la eficiencia del control de gestión, así como supervisar la correcta administración de los recursos financieros, humanos y materiales de la entidad
--	---------------------------	---

ÁREA	CARGO	DESCRIPCIÓN DE CARGO
Adquisiciones	Jefe Adquisiciones	Coordinar la entrega oportuna y completa de información relativa al proceso de adquisiciones y abastecimiento, otorgar oportunamente documentación o información requerida, además monitorear cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria que rige en el ámbito de adquisiciones, velando por el mantenimiento de la calidad del proceso.
	Administrativo adquisiciones	Coordinar, ejecutar y controlar la adquisición de bienes de uso y consumo requeridos por la institución, para permitir su uso eficiente y mantener un control actualizado de los inventarios.
	Encargado Bodega	Entrega y despacho de materiales para las distintas obras o tareas que se realizan en la empresa.
	Bodeguero	Custodiar, controlar y participar activamente en la distribución de suministros y gestión de inventarios en bodega.
Calidad	Encargado oficina técnica	Diseñar y desarrollar procedimientos para gestión de subcontratos, control presupuestario y requerimientos propios del área de desempeño.
	Supervisor Calidad	Dirigir, planificar, organizar y controlar los procesos, procedimientos y actividades relacionadas con la gestión de calidad, así como orientar, dar seguimiento y verificar su funcionamiento y aplicación, con el fin de asegurar el cumplimiento de los estándares y favorecer la mejora continua.
	Ayudante Calidad	Contrastar el alcance de las metas de calidad que cumplan con las exigencias de los clientes, desarrollando procedimientos que permitan alcanzar los criterios de calidad establecidos.

ÁREA	CARGO	DESCRIPCIÓN DE CARGO
Producción	Encargado Producción	Asegurar el correcto funcionamiento de las líneas de producción, supervisar el trabajo de producción, resolver problemas que se presente en maquinaria y herramientas de trabajo. Garantizar que se tenga abastecimiento de materias primas.
	Supervisor Máquinas y Herramientas	Proyectar, dirigir, desarrollar y controlar los trabajos requeridos dentro del taller de máquinas y herramientas.
	Jefe Máquinas y Herramientas	Dirigir el funcionamiento del taller para la ejecución de actividades de acuerdo a lo planificado por las distintas cátedras, instruyendo al personal para su ejecución y verificando la calidad de los trabajos, a fin de satisfacer los requerimientos de los clientes.
	Mecánico	Aplicación de procesos tecnológicos en la fabricación de elementos de máquinas y estructuras.
	Mecánico Tornero, fresador	Fabricación de piezas mecánicas, para garantizar el óptimo funcionamiento de las piezas requeridas para los aparatos y equipos de la organización.
	Ayudante Mecánico	Ayudar a los mecánicos de la organización en la aplicación de procesos según sea requerido.
	Supervisor calderería	Supervisar la preparación y montaje de estructuras metálicas. Saber interpretar planos de calderería y/o estructuras y de procedimientos de corte, trazado y marcado.
	Calderero	Construir estructuras y piezas metálicas, utilizando diseños de planos de calderería y/o estructuras y de procedimientos de corte, trazado y marcado Utilizar, instrumentos y maquinarias de soldadura en diferentes posiciones según especificaciones del cliente
	Montajista	Trabajador especializado, por su experiencia en el área de armado y montaje de estructuras metálicas

	Maestro Mayor	Detectar y analizar las necesidades de un cliente y elaborar el programa de necesidades para definir las soluciones.
	Soldador	Construir estructuras y piezas metálicas, utilizando diseños de planos, instrumentos y maquinarias de soldadura en diferentes posiciones según especificaciones del cliente.
	Ayudante calderería	Apoyar en el trabajo de construir estructuras y piezas metálicas según la solicitud de un supervisor, maestro mayor o soldador
Producción	Capataz	Es el responsable del equipo de operarios al que se asigna la ejecución material de un proyecto de trabajo o de una obra determinada.
	Maestro mayor corte y Plegado	Trabajador especializado, por su experiencia en el área de corte y plegado de metales
	Maestro Armador Y De Montajes	Trabajador especializado, por su experiencia en el área de armado y montaje de estructuras metálicas
	Maestro Primera	Trabajador especializado en alguna determinada materia quien, además de conocerlo en profundidad, sabe interpretar Planos
	Maestro Segunda	Trabajador con experiencia en distintas áreas sin especializarse
	Maestro Pintura	Trabajador dedicado en el área de pintura de estructuras
	Maestro Mayor Mecánico	Trabajador especializado, por su experiencia en el área de mecánica industrial

ÁREA	CARGO	DESCRIPCIÓN DE CARGO
Mantenición	Supervisor Eléctrico	Programar y controlar la utilización de los recursos tanto humanos como de producción del área eléctrica, en función de los plazos establecidos por el área de planificación, maximizando la calidad y minimizando los costos.
	Eléctrico o Electromecánico	Mantener en condiciones operativas los equipos y artefactos eléctricos de la unidad y de otras dependencias que lo requieran, ejecutando actividades de reparación y mantenimiento de equipos y artefactos eléctricos, a fin de garantizar un buen funcionamiento de los mismos.
	Supervisor de mantención	Cumplir con el programa de mantenimiento de la empresa, cuidar los recursos del mantenimiento, supervisar que cualquier trabajo relacionado con mantenimiento sea ejecutado con la normativa vigente.
Transporte	Encargado de Transporte	Controlar la asignación y despacho del transporte de material y de personal, supervisando y verificando el cumplimiento de las distintas rutas establecidas, a fin de garantizar un eficiente servicio
	Conductor	Trasladar carga general en vehículos de la empresa a distintos destinos, asegurándose de cumplir con la normativa vigente
	Chofer Abastecedor	Trabajador, que se transporta en vehículos o camiones surtidores de combustible
	Mecánico Chofer	Trasladar carga general en vehículos de la empresa a distintos destinos, y realiza trabajos de mecánica automotriz
	Operador Camión Pluma	Operar en forma segura, los de izaje y traslado de cargas, aplicando y respetando las normas y protocolos de prevención de riesgos y de calidad

	Conductor Mantenedor Escolta	Conductor encargado de escoltar vehículos o maquinarias pesadas de gran tonelaje, por áreas no destinadas para estas, el conductor da apoyo guiando una caravana o una maquinaria
	Operador Equipos De Izaje	Operar en forma segura, los de izaje y traslado de cargas, aplicando y respetando las normas y protocolos de prevención de riesgos y de calidad
Operación de maquinaria pesada	Operación con cargador frontal 320 y 430	Operar maquinaria a la defensiva respetando toda la normativa vigente, realizar el acopio de carga en bodegas y bodegas de naves (barcos), como realizar maniobras de multipropósito de grúa Horquilla, traslados de sacos big bag, etc.
	Operación con barredora industrial	Mantener en todo momento el manejo a la defensiva así como respetar toda la normativa vigente ya sea del mandante y general, se realizan tareas de limpiezas de pisos en diferentes terminales y bodegas de acopio de material.
Proyectos	Proyectista	Elaborar planos de detalles mecánicos, estructurales y de instrumentos recibidos por los clientes y utilizados para la construcción de estructuras en los proyectos con la finalidad de brindar satisfacción al

ÁREA	CARGO	DESCRIPCIÓN DE CARGO
Prevención de Riesgos	Jefe Depto. Prevención de Riesgos	Asesorar, técnicamente a la organización en materias de prevención de riesgos propias del ejercicio de las labores tanto operativas como profesionales, además de diseñar, ejecutar y difundir acciones permanentes de capacitación en la empresa.
	Sernageomin	Establecer y mantener Programas de Prevención de Riesgos que salvaguarden a los trabajadores de la industria extractiva minera, a fin de desarrollar sus tareas en un medio seguro, minimizando los riesgos de accidentes personales, la destrucción del capital productivo y los efectos nocivos sobre el medio ambiente.
	Asesor en prevención de Riesgos	Planificar, controlar, asesorar y promover acciones preventivas y correctivas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales al interior de las distintas unidades y sedes regionales del instituto, colaborando con las iniciativas que aporten a la calidad de vida y salud laboral de los trabajadores. Asimismo, debe velar por la revisión constante de las infraestructuras y equipamientos personales.
	Ayudante o Asistente Prevención de riesgos	Realizar Charlas de inducción a personal, inspecciones en terreno y acciones para hacer medidas correctivas, apoyar en temas de capacitaciones, verificar el cumplimiento del programa de prevención de riesgos, verificar el uso adecuado de los elementos de protección personal.

ÁREA	CARGO	DESCRIPCIÓN DE CARGO
Departamento de aseo	Encargado de mantenimiento y ornato	Se preocupa de mantener la limpieza, aseo, higiene y orden de las distintas áreas de la empresa e infraestructura en general de la empresa.
	Ayudante mantenimiento y ornato	Debe estar a disposición del encargado de mantenimiento y ornato en las tareas de mantener la limpieza, aseo, higiene y orden de las distintas áreas de la empresa e infraestructura de la empresa.
Servicios	Operador	Trabajador que realiza operaciones de equipos industriales estáticos o móviles
	Operador Cintas	Controlar las condiciones operativas del sistema de correas y sectores de acopio, direccionamiento de las descargas de materiales, detección y corrección de variables fuera de rango (principalmente, exceso de carga, atollo, material no triturable, desbordes, entre otros), coordinación de requerimientos (limpieza de correas, sectores de acopio, entre otros)
	Maestro Instrumentación	Encargado de mantener un grupo de elementos que sirven para medir, convertir, transmitir, controlar o registrar variables de un proceso con el fin de optimizar los recursos utilizados en éste. Es el conocimiento de la correcta aplicación de los equipos encaminados para apoyar al usuario en la medición, regulación, observación, transformación, ofrecer seguridad, etc., de una variable dada en un proceso productivo
	Programador - Planificador	Coordina las órdenes de las materias primas, los programas de producción y las necesidades del personal. Es posible que tenga que ponerse en contacto con los proveedores para agilizar los pedidos. Establece el orden y la cantidad de cada artículo a fabricar, a partir de pedidos de los clientes actuales y previsto



	Ingeniero De Confiabilidad	Se concentra en procesos de eliminación de fallas a través del uso de diversas herramientas analíticas que permitan mejorar procesos, actividades, recursos, diseños -y otros- dentro de las tácticas de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo. El objetivo primordial es elevar la confiabilidad de los activos aumentando así también su disponibilidad, siempre y cuando las mejoras se fundamenten con la rentabilidad del negocio
	Apoyo De Ingeniería	Trabajadores ingenieros o técnicos dedicados a apoyar proyectos o servicios desde el área de ingeniería
	Analista Químico	Encargado del control de calidad de materias primas, de productos terminados e industriales además del monitoreo, control y procesamiento de productos. El analista es capaz de obtener, registrar, interpretar e informar resultados basados en metodologías químicas.
	Despachador De Combustible	Suministrar combustible, aceite y agua a los vehículos de la Organización, utilizando los equipos y materiales requeridos para brindar con eficiencia los servicios solicitados
	Rigger	Se especializa en levantar y mover objetos extremadamente grandes u objetos extremadamente pesados, generalmente con la ayuda de una grúa o una pluma

AREA	CARGO	DESCRIPCION DE CARGO
Jefaturas	Administrador De Contrato	Ejecución de actividades para la preparación y presentación de ofertas/propuestas a procesos de licitación, resguardando el cumplimiento de los plazos establecidos y la normativa vigente asociada. Así mismo, incluye la gestión y control administrativo de la ejecución del contrato, velando por el cumplimiento de los alcances y especificaciones de este y la utilización efectiva de los recursos, maximizando la agregación de valor a la empresa
	Supervisor De Faena	Asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad en las operaciones de la empresa Definir y aplicar políticas de gestión en la unidad, Definir y aprobar la implementación de normas y procedimientos para estandarizar la operación de su área en forma segura. -Contribuir a asegurar a los grupos de interés el crecimiento con rentabilidad de la empresa mediante la innovación, la tecnificación y la minimización de costos. -Asegurar desde su área que en la etapa de presupuestaria anual se evalúen correctamente los diferentes escenarios para minimizar los riesgos. -Delinear la estructura organizacional de su área de responsabilidad y definir las capacidades necesarias de la misma para su desempeño actual y futuro. -Estimular el trabajo en equipo y la mejora continua en su área.
	Jefe De Terreno	coordinar y organizar los equipos de trabajo para la ejecución física de la obra, en los tiempos y costos programados, bajo estándares de calidad y seguridad, con el fin de cumplir con los objetivos del proyecto
	Jefe De Turno	Máximo responsable de la producción en cuanto a productividades y calidad en el turno asignado
	Supervisor Descarga Combustible	Supervisar y controlar que el proceso de la descarga del combustible en los

		tanques del grifo, se realiza de acuerdo a lo establecido en los procedimientos. Supervisar el correcto envío de Información sobre Consumo de Combustible de las unidades que solicita el área de mantenimiento para el desarrollo de sus actividades
Sistema de gestión Integrado	Jefe de SGI	Dirigir, promover, implementar y gestionar las políticas y Planes referidos a Calidad, Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente en la empresa. Controlar la aplicación del Sistema de Gestión Integrado en las distintas áreas, contratos o negocios. Monitorear y dar seguimiento a los cumplimientos legales de la compañía y de las empresas contratistas
	Coordinador SGI	Realizar la ejecución, control de procesos y mantenimiento del sistema de gestión integrado de la empresa.
Construcción y Montaje	Acoplador	Ejecutar los trabajos de alineación y unión de la tubería (pipeline) de manera previa a la primera pasada de soldadura mediante la utilización de la herramienta destinada para tal fin, cumpliendo con los procedimientos, las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Alarife	Apoyar los trabajos de topografía en terreno tomando datos y marcaciones, junto con sus controles en desarrollos verticales y horizontales, mantener equipos topográficos, y planificar trabajos de terreno con el topógrafo, dando cumplimiento a las normas de seguridad, calidad y medio ambiente.
	Amolador	Ejecutar los trabajos de cortes, biselaciones, pulido y desbastes requeridos por el proceso de colocación de cañería utilizando equipo de biselado semi automático, automático y esmeril angular, cumpliendo con los procedimientos, las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Asistente de Bodega	Apoyar las actividades logísticas de bodega para dar continuidad al servicio, cumpliendo con las normas de seguridad,

		calidad y medioambiente.
	Asistente en Prevención de Riesgos	Proporcionar apoyo al equipo de Prevención de Riesgos gestionando todo tipo de documentos pertinentes al área de acuerdo a especificaciones técnicas, requisitos legales y normativas de seguridad, velando en todo momento el cumplimiento en plazo y forma de los lineamientos entregados por su jefatura directa.
	Asistente de servicios Generales	Proporcionar apoyo en diversas tareas administrativas y logísticas, con foco en el control y gestión de recursos y servicios generales de la empresa, velando en todo momento por los lineamientos entregados por su jefatura directa, dando cumplimiento con los procedimientos, las normas de seguridad, calidad, medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Asistente SSO	Proporcionar apoyo al equipo de Prevención de Riesgos gestionando todo tipo de documentos pertinentes al área de acuerdo a especificaciones técnicas, requisitos legales y normativas de seguridad, velando en todo momento el cumplimiento en plazo y forma de los lineamientos entregados por su jefatura directa.
	Asistente Topógrafo	Apoyar los trabajos de topografía en terreno tomando datos y marcaciones, junto con sus controles en desarrollos verticales y horizontales, mantener equipos topográficos, y planificar trabajos de terreno con el topógrafo, dando cumplimiento a las normas de seguridad, calidad y medio ambiente, e instrucciones de su jefatura.
	ASSO Terreno	Ejecutar cada una de las actividades asignadas por el Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos, velando por el cumplimiento de la normativa legal de higiene y seguridad del cliente tanto de su contrato como de los subcontratos.
	ASSO Turno	Ejecutar cada una de las actividades asignadas por el Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos, velando por el cumplimiento de la normativa legal de higiene y seguridad del cliente tanto de su

		contrato como de los subcontratos.
	Auxiliar Comedor	Preparar y ejecutar las actividades de limpieza, orden y atención al cliente, antes, durante y posterior a la entrega de servicios de alimentación en sitio, para mantener el cumplimiento de los protocolos de atención de acuerdo a los estándares de calidad, seguridad y medioambiente establecidos por la organización.
	Ayudante	Apoyar en los trabajos de construcción y montaje, de acuerdo a órdenes de trabajo, procedimientos operacionales, protocolos de seguridad y normativas legal vigente.
	Ayudante ETV	Apoyar los trabajos verticales industriales, dando cumplimiento a los requisitos legales y estándares de seguridad establecidos por la organización, el cliente y/o mandante.
	Bodeguero	Gestionar los materiales y equipos en bodega, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad y medioambiente de acuerdo a características del proyecto.
	Campamentero	Velar por el correcto funcionamiento del campamento o recinto a cargo, encargándose de designar a cada uno de los trabajadores en su respectivos alojamientos, asignación de alimentación y transporte correspondiente, cumpliendo los procedimientos y las normativas de seguridad, calidad y medioambiente.
	Capataz	Organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas en la ejecución de obras de construcción y montaje según procedimientos, especificaciones técnicas, de calidad, seguridad y requerimientos establecidos por cliente y/o legislación.
	Capataz de Montaje	Organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas en la ejecución de obras de montaje mecánico, estructuras y equipos según procedimientos, especificaciones técnicas, de calidad, seguridad y requerimientos del proyecto.
	Capataz eléctrico e instrumentista	Organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas en la ejecución de obras de instalaciones eléctricas, canalización, cableado y conexionado de equipos e instrumentos, según procedimientos,

		especificaciones técnicas, de calidad, seguridad y requerimientos del proyecto.
	Capataz OCCC	Organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas en la ejecución de obras civiles y movimientos de tierra, según procedimientos, especificaciones técnicas, de calidad, seguridad y requerimientos del proyecto.
	Capataz OCCC MMTT	Organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas en la ejecución de obras civiles y movimientos de tierra, según procedimientos, especificaciones técnicas, de calidad, seguridad, medio ambiente y requerimientos establecidos por cliente y/o legislación.
	Capataz Piping	Organizar y supervisar el trabajo de las cuadrillas en la ejecución de montaje de piping, según procedimientos, especificaciones técnicas, de calidad, seguridad y requerimientos del proyecto.
	Conductor	Conducir el vehículo liviano o pesado cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación, resguardando a las personas, el equipo y al medio ambiente.
	Conductor Camión Tolva	Operar el camión tolva de manera segura y eficiente para el transporte de materiales (como tierra, grava, y escombros) en proyectos de construcción e ingeniería, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Conductor Camioneta Alimentación	Conducir vehículos para trasladar alimentación del personal a los distintos lugares de la región o donde se instruya para el desarrollo de obras, cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación, resguardando a las personas, los equipos y el medio ambiente.
	Conductor de Ambulancia	Conducir la ambulancia del proyecto cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación, resguardando a las personas, el equipo y al medio ambiente.
	Conductor de Camión 3/4	Conducir y operar el camión 3/4 de manera segura y eficiente para el transporte de cargas, dando cumplimiento a las

		normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Conductor de Camión Aljibe	Conducir y operar el camión aljibe para el abastecimiento y disposición de agua potable, agua industrial y otras, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Conductor de Camión Plano	Conducir en forma eficiente y segura el camión plano asignado, controlando condiciones operacionales del equipo de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa de seguridad vigente.
	Conductor Furgón	Conducir vehículos para trasladar al personal a los distintos lugares o donde se instruya para el desarrollo de obras; cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación, resguardando a las personas, los equipos y el medio ambiente.
	Conductor Servicios Generales	Conducir vehículos para trasladar al personal a los distintos lugares de la región o donde se instruya, para el desarrollo de obras, la supervisión de los proyectos que se ejecutan, o para reuniones de trabajo; cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación, resguardando a las personas, los equipos y el medio ambiente.
	Eléctrico de Mantención	Ejecutar trabajos correctivos eléctricos en equipos y/o maquinarias, así como también trabajos de mantenimientos preventivos para dar continuidad operativa de los equipos y tecnología existente en las instalaciones, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente.
	Electromecánico	Ejecutar los trabajos de instalación y mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo de instalaciones industriales, de equipos mecánicos y electromecánicos y sus componentes, instalación eléctrica de baja y media tensión, de iluminación y de suministro de energía eléctrica, ejecución de pruebas eléctricas y mecánicas a equipos, cumpliendo los procedimientos y las normativas de seguridad, calidad y medioambiente.

	ETV	Ejecutar actividades de trabajos verticales industriales, dando cumplimiento a los requisitos legales y estándares de seguridad establecidos por la organización, el cliente y/o mandante.
	Ingeniero en Prevención	Ejecutar actividades sistemáticas de seguridad y salud ocupacional en las áreas de su cargo, dando cumplimiento a los requisitos legales, estándares de seguridad establecidos por la organización y el cliente o mandante.
	Inspector de Calidad	Supervisar y controlar los procesos de producción y servicio, para asegurar que se cumplan los estándares de calidad establecidos por la empresa y los requisitos y especificaciones establecidos por el cliente.
	Jefe de Area	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad de las áreas asignadas ejecutándose de acuerdo con las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación
	Jefe de Turno	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad de las obras de construcción y montaje ejecutándose de acuerdo con las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación
	Maestro ETV	Ejecutar actividades de trabajos verticales industriales, dando cumplimiento a los requisitos legales y estándares de seguridad establecidos por la organización, el cliente y/o mandante.
	Maestro Mayor Eléctrico	Controlar los trabajos de montaje eléctrico cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Mayor eléctrico e instrumentista	Controlar los trabajos de instalaciones eléctricas, canalización, cableado y conexión de equipos e instrumentos, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Mayor Mecánico	Controlar los trabajos de montaje mecánico cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente,

		planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Mayor Montaje	Controlar los trabajos de montaje mecánico, estructuras y equipos cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Mayor OOC	Controlar los trabajos de obras civiles y movimientos de tierra, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Mayor OOC y Montaje	Controlar los trabajos de obras civiles, montaje mecánico, de estructuras y equipos, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Mayor Piping	Controlar los trabajos de montaje de piping, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medio ambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Primera eléctrico e instrumentista	Ejecutar los trabajos de instalaciones eléctricas, canalización, cableado y conexión de equipos e instrumentos, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Primera Mecánico	Ejecutar los trabajos de montaje mecánico cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Primera Montaje	Ejecutar los trabajos de montaje mecánico, de estructuras y equipos cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Primera OOC	Ejecutar los trabajos de obras civiles y movimientos de tierra, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Primera OOC y Montaje	Ejecutar los trabajos de obras civiles, montaje mecánico, de estructuras y equipos, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.

		proyecto.
	Maestro Primera OOC y Movimiento de Tierra	Ejecutar los trabajos de obras civiles y movimientos de tierra, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Primera Piping	Ejecutar los trabajos de montaje de piping, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Segunda	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de construcción y montaje, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Maestro Segunda eléctrico e instrumentista	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de instalaciones eléctricas, canalización, cableado y conexión de equipos e instrumentos, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Maestro Segunda Montaje	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de montaje mecánico, de estructuras y equipos cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Maestro Segunda OOC	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de obras civiles y movimientos de tierra, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Maestro Segunda OOC y MMT	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de obras civiles y movimientos de tierra, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Segunda OOC y Montaje	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de obras civiles, montaje mecánico, de estructuras y equipos, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, planos y especificaciones técnicas del proyecto.
	Maestro Segunda Piping	Realizar apoyo en la ejecución de los trabajos de montaje de piping, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad,

		medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Mecánico de Mantenimiento	Ejecutar trabajos correctivos mecánicos de equipos y/o maquinarias, así como también trabajos de mantención programada o realizar reparaciones mayores a máquinas e infraestructura de la planta, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente.
	Minero ETV	Ejecutar actividades de trabajos verticales industriales, preparación de carga explosiva para inducir fracturas en macizo rocoso conforme a los estándares operacionales, dando cumplimiento a los requisitos legales y estándares de seguridad establecidos por la organización, el cliente y/o mandante.
	Observador de Ladera	Realizar control en zona de trabajo a fin de detectar desplomes, derrumbamientos, posibles alteraciones de la estabilidad de los bloques o material lítico presente en el macizo o la presencia de personas dentro del radio de afectación de la intervención, manteniendo comunicación con personal ejecutante de tareas de saneamiento de laderas, cumpliendo con las normas de seguridad, calidad, medioambiente, e instrucciones de su jefatura.
	Operador	Conducir y operar en forma eficiente y segura las diversas maquinarias pesadas a su cargo de acuerdo a los lineamientos del servicio emanados de su jefatura directa, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Bulldozer	Conducir y operar en forma eficiente y segura el bulldozer para la realización de trabajos de excavación, derribos, empujes, nivelaciones de terreno, entre otros; dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Camión	Conducir en forma eficiente y segura el vehículo o la maquinaria asignada, controlando condiciones operacionales del equipo de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa de seguridad vigente.

	Operador Camión Mantenedor	Conducir en forma eficiente y segura el vehículo o la maquinaria asignada, controlando condiciones operacionales del equipo de acuerdo a procedimiento de trabajo y normativa de seguridad vigente.
	Operador Camión Pluma	Operar el camión pluma en faena de acuerdo a necesidades de carga, descarga y traslado, requerimientos del proyecto y dando cumplimiento a normas de seguridad vigentes.
	Operador Camión Tolva	Operar el camión tolva de manera segura y eficiente para el transporte de materiales (como tierra, grava, y escombros) en proyectos de construcción e ingeniería, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Cargador Frontal	Conducir y operar en forma eficiente y segura el cargador frontal asignado para mover y cargar materiales a granel como tierra, grava, arena, escombros, entre otros, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador de Camión 3/4	Conducir y operar el camión 3/4 de manera segura y eficiente para el transporte de cargas, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador de Camión Aljibe	Conducir y operar el camión aljibe para el abastecimiento y disposición de agua potable, agua industrial y otras, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador de Camión Surtidor de Combustible	Conducir y operar vehículos para el abastecimiento de combustible a equipos en terreno con la finalidad de contar con el producto en tiempo y cantidad necesaria, cumpliendo los procedimientos y las normativas de seguridad, calidad y medioambiente.
	Operador de Combustible	Conducir y operar vehículos para el abastecimiento de combustible a equipos en terreno con la finalidad de contar con el producto en tiempo y cantidad necesaria, cumpliendo los procedimientos y las normativas de seguridad, calidad y

		medioambiente.
	Operador de Rodillo	Conducir y operar el rodillo compactador de manera segura y eficiente para la compactación de suelos y asfalto en proyectos de construcción de carreteras, estacionamientos, áreas industriales y otros, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador de Side Boom	Conducir y operar el equipo tiendetubos o side boom para las operaciones de tendido de tuberías que implican levantamiento de cañería y su posterior postura en la línea, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Excavadora	Operar en forma eficiente y segura el vehículo o la maquinaria asignada para despejar, mantener y fabricar accesos o caminos, realizar zanjas, canalización de aguas, corte y relleno, nivelar plataformas y movimiento de tierras de acuerdo a características de diseño, cumpliendo con las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Excavadora/Retroexcavadora	Conducir y operar en forma eficiente y segura la excavadora o retroexcavadora asignada para despejar, mantener y fabricar accesos o caminos, realizar zanjas, canalización de aguas, corte y relleno, nivelar plataformas y movimiento de tierras de acuerdo a características de diseño, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Motoniveladora	Operar en forma eficiente y segura la motoniveladora asignada para nivelar, moldear o dar pendiente a los suelos de acuerdo a características de diseño, cumpliendo con las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Múltiple	Otorgar apoyo a actividades de construcción y montaje mediante la operación de equipos móviles (Motoniveladora, bulldozer, wheeldozer, excavadora) y operación de equipos de transporte (camión plano, camión cama

		baja y/o camión pluma) de acuerdo a las características de diseño, cumpliendo con las normativas de seguridad, calidad y medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Retroexcavadora	Conducir y operar en forma eficiente y segura la retroexcavadora asignada para despejar, mantener y fabricar accesos o caminos, realizar zanjas, canalización de aguas, corte y relleno, nivelar plataformas y movimiento de tierras de acuerdo a características de diseño, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Tolva	Conducir y operar el camión tolva de manera segura y eficiente para el transporte de materiales (como tierra, grava, y escombros) en proyectos de construcción e ingeniería, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	Operador Tracto Pluma	Conducir y operar el camión tracto pluma en faena de acuerdo a necesidades de carga, descarga y traslado de equipos y/o materiales, dando cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad, medioambiente y requisitos del proyecto.
	P&C	Participar en la Programación y Control, en las etapas de control y documentación del proyecto, mediante la utilización de criterios y herramientas de dirección de proyectos, programa maestro, estimaciones de costos y proyecciones.
	Paramédico	Realizar atención directa de trabajadores en su área de desempeño (primeros auxilios), toma de exámenes de rutina (alcohol & drogas), realizar charlas de apoyo al equipo de prevención de riesgos y tareas administrativas propias de atención a pacientes, traslado de trabajadores a centros asistenciales.
	Pasatiempo	Realizar apoyo en la ejecución de procesos administrativos de RRHH (libro de asistencia, asignación de casilleros, solicitud de vacaciones y permisos) junto con dar atención, orientación y entrega de información a los trabajadores, dando

		cumplimiento a las normativas de seguridad, calidad y medioambiente.
	Prevencionista de Riesgos	Ejecutar actividades sistemáticas de seguridad y salud ocupacional en las áreas de su cargo, dando cumplimiento a los requisitos legales y estándares de seguridad establecidos por la organización y el cliente o mandante.
	Psicólogo Laboral	Ejecutar actividades de selección de personal para los proyectos, junto con realizar acciones sistemáticas para la gestión adecuada de los riesgos psicosociales en el trabajo y promover conductas seguras en los trabajadores a través de la aplicación de los estándares de seguridad basada en la conducta.
	Rigger	Direccionar maniobras de traslado, posicionamiento, volteo, montaje y/o desmontaje en altura de piezas simétricas o asimétricas, de acuerdo a planes de izaje o planes especiales de levante, especificaciones técnicas del proyectos y normativa legal vigente.
	Rigger Baja	Preparar y conducir maniobras de traslado y posicionamiento de carga de hasta 20 toneladas métricas, con dominio visual de la maniobra, libre de obstáculos y riesgos eléctricos controlados en su desplazamiento, de acuerdo a planes de izaje o planes especiales de levante, especificaciones técnicas del proyectos y normativa legal vigente.
	Soldador 3G	Realizar soldadura a estructuras metálicas, respetando estándares de calidad, seguridad, medioambiente, procedimientos de trabajo y normativa legal vigente.
	Soldador 6G	Ejecutar actividades de soldadura a estructuras, equipamiento d producción minera, piping, estanques, respetando estándares de calidad, seguridad, medioambiente, procedimientos de trabajo y normativa legal vigente.
	Soldador HDPE	Ejecutar actividades de soldadura y fusión de tuberías de polietileno de alta densidad (HDP), respetando estándares de calidad, seguridad, medioambiente, procedimientos de trabajo y normativa

		legal vigente.
	Supervisor	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad de las obras de construcción y montaje ejecutándose de acuerdo con las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación
	Supervisor A OOCC y MMTT	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad en proyectos de ingeniería y construcción que implican obras civiles y movimiento de tierra, dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación vigente.
	Supervisor A Piping	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad en proyectos de ingeniería y construcción que ejecutan actividades de instalación y/o mantenimiento de tuberías (piping), dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente, códigos y/o legislación vigente.
	Supervisor B OOCC y MMTT	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad en proyectos de ingeniería y construcción que implican obras civiles y movimiento de tierra, dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación vigente.
	Supervisor B Piping	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad en proyectos de ingeniería y construcción que ejecutan actividades de instalación y/o mantenimiento de tuberías (piping), dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente, códigos y/o legislación vigente.
	Supervisor de Maquinaria	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad para garantizar la disponibilidad de la flota de equipos asignados al contrato, tanto para los equipos propios o arrendados, dando cumplimiento a las normas de seguridad,

		programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación vigente.
	Supervisor de Obra	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad de las obras de construcción y montaje, dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación vigente.
	Supervisor ETV	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad de proyectos que implican ejecución de trabajos verticales industriales tales como la instalación, mantenimiento y reparación de estructuras en altura, dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación vigente.
	Supervisor OOC y MMTT	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad en proyectos de ingeniería y construcción que implican obras civiles y movimiento de tierra, dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente y/o legislación vigente.
	Supervisor Piping	Planificar, coordinar, organizar, controlar costos, alcance, plazos y calidad en proyectos de ingeniería y construcción que ejecutan actividades de instalación y/o mantenimiento de tuberías (piping), dando cumplimiento a las normas de seguridad, programas y especificaciones técnicas establecidas por cliente, códigos y/o legislación vigente.
	Topógrafo	Materializar en terreno el diseño de los planos arquitectónicos y estructurales, de acuerdo a normas de calidad, higiene, seguridad y medio ambiente.



TITULO XIX DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD

ARTICULO 53. Tendrán derecho a gozar del beneficio de sala cuna las madres que laboren en Empresas que ocupen veinte o más trabajadoras. Lo anterior con el fin de que ellas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

En el caso que la madre trabajadora decida no llevar al menor de dos años a la sala cuna de la Empresa o las que esta contrate para prestar dicho servicio, la Empresa no tendrá obligación de pagar a la trabajadora suma alguna de dinero por dicho concepto. De conformidad con el Art. 203 del Código del trabajo, Ley N° 19.408 y Ley N° 19.591.

ARTICULO 54. Las trabajadoras que tengan a sus hijos menores de dos años en la sala cuna de la Empresa o en las que esta contrate para prestar dicho servicio, tendrán derecho a disponer, para los efectos de dar alimentos a sus hijos, de a lo menos, una hora al día, la que se considerara como efectivamente trabajada para efectos de las remuneraciones. Este derecho podrá ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con la entidad empleadora:

- 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. En conformidad al Art. 206 del Código del Trabajo, Art. 2º Ley N° 21.155 y Art. Único Ley N° 20.166.

TITULO XX DE LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO DE VICTIMAS DE FEMICIDIO (LEY 21.565)

Maestranza Alemania Ltda., se compromete al cumplimiento en todas nuestras faenas de la Ley N°21.565, que busca crear y fortalecer acciones efectivas del Estado para la atención y reparación integral de las víctimas de femicidio y suicidio femicida.

Para ello se define quiénes son considerados como víctimas, incluyendo a la ofendida por el delito, hijos menores, personas bajo el cuidado, madre/padre de los hijos, y otros según el Código Procesal Penal.

Derecho a la Protección en el Trabajo:

Las víctimas de femicidio frustrado o tentado tienen derecho a protección en el trabajo y gozarán de fuero laboral durante un año. Se establece el derecho de la víctima a solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales para permitir su reparación y protección.

La comparecencia en diligencias judiciales será justificación suficiente para ausencia laboral

Medidas de Reparación y Protección en el Trabajo:



Fuero Laboral: Se establece el goce de fuero laboral por un año desde la perpetración del hecho. El empleador no puede poner fin al contrato de trabajo sin autorización judicial.

Adecuación Temporal de Prestaciones Laborales: La víctima puede solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales durante el periodo de fuero.

Ausencia Justificada: La comparecencia en diligencias judiciales justifica la ausencia laboral.

Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales: Las medidas de reparación y protección en el trabajo son consideradas irrenunciables mientras exista el contrato de trabajo

LIBRO SEGUNDO
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD
TITULO I
PREAMBULO Y OBJETIVOS

ARTICULO 55. El presente Reglamento de Higiene y Seguridad se establece por mandato del artículo 67 de la Ley N° 16.744, de 1968 y de acuerdo con las normas de dicho Texto Legal y con las del Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, y sus modificaciones posteriores.

ARTICULO 56. Los objetivos del presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad son los siguientes:

- a) Evitar que las personas trabajadoras incurran en conductas, actos o prácticas que sean inseguras en el desempeño de su trabajo y que ocasionen o puedan ocasionar daños a su salud y a su integridad física, así como a otros trabajadores.
- b) Establecer las obligaciones y prohibiciones que en materia de higiene y seguridad deben observar las personas trabajadoras.
- c) Reducir los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales de los trabajadores
- d) Promover que el trabajo sea realizado en forma segura, correcta y sin accidentes.

ARTICULO 57. Todo el personal que deba exponerse en forma continua, intermitente o puntual a radiación UV solar deberá usar la siguiente ropa:

Camisas o camisetas holgadas manga larga, con cuello de solapa con botones. En verano deben ser de colores claros y telas delgadas, de trama cerrada, sin perforaciones.

Pantalón largo.

La empresa proporcionará los siguientes elementos de protección personal, según el cargo o función que desempeñe, ello conforme sea su exposición a rayos UV a la cual pueda estar expuesto:

- Zapatos cerrados.
- Casco o sombrero de ala ancha con paño legionario.
- Bloqueador con un factor de protección solar mínimo de 30.
- Guantes.
- Mangas para choferes.
- Lentes de seguridad UVEX.

La Empresa deberá informar a la persona trabajadora acerca de los riesgos que entrañan las labores o de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos.



TITULO II DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 58. 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 que hace que esta sea potencialmente productora de accidente.
3. **Acción insegura:** El acto, actividad o hecho que posibilita o es factor de un accidente del trabajo 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
5. **Accidente de trayecto:** El que ocurra en el trayecto directo, de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo o entre dos sitios de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.
6. **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.
7. **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.
8. **Equipo de protección personal:** Elemento o conjunto de elementos que permiten al trabajador actuar en contacto directo con una sustancia o medio hostil, sin deterioro para su integridad física.
9. **Instrumentos de protección:** se entenderá por instrumentos de protección no sólo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidente o enfermedad en el ambiente de trabajo, como ser protecciones de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones de aire, etc.

ARTICULO 59. Sin perjuicio de las normas previstas en el Reglamento Interno de Orden contenidas en el Libro Primero, las personas trabajadoras de la Empresa deberán acatar las siguientes disposiciones:

1. 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 y psicológicas son compatibles con el trabajo que normalmente desarrollan. Es responsabilidad de la persona trabajadora cumplir con las recomendaciones entregadas y controlar periódicamente los factores de riesgo detectados e informados por el Organismo Administrador del Seguro y mantener un certificado médico

de salud compatible y vigente. Esta misma norma será extensiva, según corresponda a los interesados en ocupar un cargo en la entidad empleadora.

2. 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.
3. Los jefes y cualquier supervisor que tengan personas trabajadoras a su mando, deberán velar porque los trabajadores utilicen y usen correctamente los implementos de seguridad. Asimismo, 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 persona trabajadora es responsable por su propia seguridad individual.
4. A las personas trabajadoras que ingresen a la Empresa se le adiestrará en los métodos de prevención de riesgos. Este adiestramiento lo realizará el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, y si no correspondiera que este exista, por el Experto en Prevención de Riesgos Profesionales o por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 60. Sin perjuicio de lo que se dispone en el presente Reglamento, las personas trabajadoras 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.

ARTICULO 61. La Empresa otorgará las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes o que se organicen en ella. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámites el respectivo Inspector del Trabajo.

TITULO III

DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA EXAMENES MEDICOS O PSICOTÉCNICOS DEL PERSONAL

ARTICULO 62. Procedimientos para exámenes pre ocupacionales.

Toda persona antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a un examen médico preocupacional definido de acuerdo con normativas ministeriales vigentes e información médica internacional, cuyo objetivo es determinar si la salud general del postulante es adecuada para exponerse a un determinado riesgo, ya sea agente, condición o cargo de riesgo o, en su defecto, la empresa podrá exigir al postulante la presentación de un certificado médico que acredite su aptitud. Esta medida será especialmente aplicable en el caso de las industrias o trabajos peligrosos o insalubres

La evaluación preocupacional es una evaluación preventiva que tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de un postulante, sin relación contractual con la razón social solicitante, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

ARTÍCULO 63: Procedimientos para evaluación Psicolaboral.

Todo postulante a la empresa, antes de ingresar podrá ser sometido a un proceso de evaluación orientado a identificar las variables psicológicas y/o competencias laborales, de modo de determinar idoneidad psicológica según el tipo de evaluación solicitada. En donde se evaluarán, por ejemplo:

- a) Evaluación de Selección de Personal: Proceso basado en la comparación entre lo requerido para un adecuado desempeño en el cargo vacante y las habilidades, competencias y características identificadas, en el candidato evaluado. Se dividen en: auxiliar u operarios; administrativos; técnicos y profesionales; jefatura y alta dirección.
- b) Evaluación de Aversión al Riesgo: Proceso a través del cual se evalúan habilidades y competencias con las que cuenta el evaluado para desenvolverse en contextos exigentes y/o adversos, otorgando al mandante, información respecto al posible comportamiento del evaluado en estos escenarios y en relación con su predisposición a ejecutar comportamientos que se orienten a la seguridad y cuidado. Ejemplo: trabajadores que deben realizar tareas en condiciones físicamente restringidas, condiciones geográficas y físicas extremas, transporte de productos y/o sustancias peligrosas, dirección y/o ejecución de procedimientos para prevenir y controlar diversos tipos de emergencias, entre otros.
- c) Evaluación de Vigilante Privado: Proceso a través del cual se evalúan condiciones psicológicas (relativo al control de impulsos) de un postulante y/o trabajador, para el porte de arma de fuego, conforme a la normativa vigente.
- d) Evaluación de Personal de Seguridad Privada: Proceso a través del cual se evalúan condiciones psicológicas (relativo al control de impulsos) de un postulante y/o trabajador que lo habilitan para el desempeño de labores de seguridad privada, o asociadas a este ámbito, conforme a la normativa vigente.

ARTÍCULO 64: Procedimientos para evaluación psicosenotécnica.

Todo postulante, antes de ingresar a la empresa, podrá ser sometido a una evaluación psicosenotécnica, que considera aspectos motrices, sensoriales y psicológicos, orientado a determinar la capacidad para la operatividad o conducción de equipos y/o maquinarias

Las evaluaciones Psicosenotécnicas se dirigen a operadores de equipos, o bien, conductores de vehículos, pudiendo ser éstos de distintos tipos, ya sea livianos o pesados. A continuación, se detallan algunos ejemplos a quienes se dirigen este tipo de evaluaciones:

- Operadores de Maquinaria Pesada.
- Conductor de vehículo liviano.
- Conductor de grúas.
- Conductor de camiones.
- Operador de Trenes.
- Conductores de vehículos de emergencia.
- Operadores en condiciones ambientales extremas.
- Conductores que transportan pasajeros

ARTÍCULO 65: Procedimientos para exámenes ocupacionales, término de relación laboral o término de exposición a un riesgo que requiera vigilancia de la salud.

Esta evaluación tiene como objetivo determinar si la condición de salud general de una persona trabajadora, con contrato de trabajo vigente con la empresa, es adecuada para exponerse a un riesgo laboral determinado, considerando que se expondrá a condiciones laborales específicas o a determinados factores de riesgo laboral que lo podrían hacer más susceptible de sufrir un accidente del trabajo o una enfermedad laboral.

Los tipos de evaluaciones ocupacionales de salud son los siguientes:

- a. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a determinados factores de riesgos durante la realización de sus tareas, por ejemplo, trabajos desarrollados en altura física, operador de equipo fijo, operador de equipo móvil o brigadista de emergencia.
- b. Evaluación del estado de salud de los trabajadores que se exponen a condiciones laborales específicas, por ejemplo, espacios confinados, altura geográfica o hiperbaria.

Asimismo, la evaluación ocupacional de salud se puede efectuar en las siguientes instancias:

- a. Previo a la ejecución de una nueva actividad, tarea o cargo con exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.
- b. Durante el ejercicio de las actividades que presentan exposición a determinados factores de riesgo o condición laboral específica.

ARTICULO 66: Cuando una persona trabajadora presenta alteraciones de salud en sus exámenes ocupacionales que contraindican temporalmente el desempeño de sus funciones, está deberá entregar antecedentes médicos adicionales que complementen la evaluación o mejorar los parámetros susceptibles de modificar, antes que el médico del OAL determine si presenta salud compatible para la exposición al riesgo específico.

El plazo máximo para levantar las contraindicaciones será de 30 a 45 días. Si pasado este plazo la persona trabajadora no ha levantado las contraindicaciones, quedará en condición de salud incompatible para el desempeño de su función y por tanto quedará su puesto de trabajo vacante.

ARTICULO 67. Las personas trabajadoras afectados por trastornos o alteraciones evidentes de su salud deberán requerir, recibir y aceptar los tratamientos e indicaciones prescritas por facultativos reconocidos por el Ministerio de Salud o del Organismo Administrador hasta obtener su completa recuperación.

ARTICULO 68: En caso de que la persona trabajadora no tenga recuperación y tenga una condición de salud irreversible por enfermedad común incompatible con el desempeño de su función, se procederá a analizar el puesto de trabajo, debido a que no podrán ser empleadas en aquellos puestos de trabajo en los que su trastorno o alteración de su salud no laboral implique un riesgo para la vida o salud de la propia persona trabajadora debido a la exposición al riesgo, lo cual generará una vacancia del cargo respectivo.



ARTICULO 69: Programas de vigilancia de salud de los trabajadores.

Para efecto del ingreso de una persona trabajadora un programa de vigilancia de salud, el organismo administrador deberá identificar para cada agente, un nivel de riesgo para determinar el ingreso y la periodicidad del control de la salud de los trabajadores. Por su parte, la evaluación de la salud debe estar compuesta por exámenes y/o evaluaciones, establecidos considerando la evidencia científica nacional e internacional existente, para la pesquisa daño o potencial daño a la salud.

Los programas de vigilancia de la salud de una persona trabajadora deberán estar compuestos por evaluaciones de salud que se realicen durante el desempeño de sus funciones y al término de la exposición al agente de riesgo, cuando corresponda. Asimismo, deberá incorporar la evaluación post ocupacional cuando la exposición al agente de riesgo pueda provocar una enfermedad profesional que se manifiesta posterior al término de la exposición, por ejemplo, asbestosis, mesotelioma, entre otros.

Por lo señalado anteriormente, la empresa deberá informar al organismo administrador cuando una persona trabajadora en vigilancia deje de exponerse al riesgo (por cambio de puesto de trabajo, desvinculación o renuncia).

Por otra parte, si una persona trabajadora no se presenta a la evaluación según el programa de vigilancia de la salud, el organismo administrador deberá realizar una segunda citación y dejar constancia de ésta en su sistema de registros.

Asimismo, si una persona trabajadora se presenta ante el organismo administrador solicitando que se realicen los exámenes de egreso, éste deberá verificar con la entidad empleadora la situación del trabajador, y de acuerdo al agente de riesgo en vigilancia, otorgar dicha prestación cuando corresponda.

Cuando existan evaluaciones de salud con valores sobre el Límite de Tolerancia Biológica (LTB), según lo establecido en el D.S. N°594, del Ministerio de Salud, el organismo administrador deberá prescribir a la entidad empleadora, a través de un medio verificable, en un plazo no superior a 24 horas, de conocido el resultado del examen, la reubicación temporal del o de las personas trabajadoras hasta la normalización de los parámetros de laboratorio. Asimismo, deberán realizar las acciones de salud y preventivas que correspondan.

TITULO IV DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE HIGIENE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 70. Es obligación de todas las personas trabajadoras de la Empresa acatar y respetar las normas básicas de higiene y de salud que a continuación se señalan, a fin de evitar condiciones que puedan producir o contagiar enfermedades, contaminaciones, atraer moscas, insectos, roedores y similares. En especial todo trabajador deberá cumplir con las siguientes obligaciones y prohibiciones:

1. Toda persona trabajadora debe utilizar los servicios higiénicos o sanitarios, muebles y demás instalaciones de la empresa empleando su máxima preocupación en su aseo y cuidado;

2. 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.
3. Cooperar con mantenimiento y buen estado de limpieza de los sectores de trabajo, y sectores de habitabilidad de uso común.
4. Cumplir estrictamente con las normas de aseo y presentación personal.
5. Requerir atención médica inmediata cuando se manifiesten o existan enfermedades contagiosas, en caso de estar contagiado por COVID-19, Mycoplasma pneumoniae, influenza, gripe, resfrios, bronquitis, otras relacionados al sistema respiratorio, los trabajadores deben portar mascarilla en los lugares de trabajo.
6. Cooperar con mantenimiento y buen estado de limpieza de los servicios higiénicos y comedores y depositar los desperdicios exclusivamente en los receptáculos habilitados para tal efecto,
7. Preocuparse de su aseo personal especialmente de las manos, usando jabones o detergentes, evitando el uso del guape 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.
8. Disponer de las basuras y material para reciclaje en los contenedores especialmente habilitados para ello.
9. Toda persona trabajadora deberá dar cuenta al Supervisor de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que afecte a personas que vivan con él.
10. Se prohíbe botar basura dentro de los sitios de trabajo.
11. Se prohíbe incumplir cualquier disposición sobre aseo e higiene que haya impartido la entidad empleadora.
12. Toda persona trabajadora debe cuidar su aspecto personal y de la higiene en su puesto de trabajo y en las instalaciones de la empresa.
13. Es responsabilidad de toda persona trabajadora cumplir con las recomendaciones entregadas y controlar periódicamente los factores de riesgo detectados e informados por el organismo administrador y mantener un certificado médico de salud compatible y vigente.
14. Se prohíbe el préstamo o intercambio de los elementos de protección personal o EPP por motivos higiénicos

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

ARTICULO 71. El personal que deba ocupar un comedor o área destinada para dicho objeto deberá observar y practicar las reglas de higiene y urbanidad correspondientes.

TITULO V DE LAS OBLIGACIONES DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 72. Las siguientes serán las obligaciones básicas como normas de seguridad que deberán cumplir todas las personas trabajadoras:

1. Cumplir las instrucciones, reglamentos y demás medidas de seguridad y salud establecidas legalmente y colaborar con la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales.
2. Participar en las actividades preventivas de la entidad empleadora.
3. Cooperar y participar en la investigación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispuesta por la entidad empleadora, el Departamento de Prevención de Riesgos, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o las entidades competentes.
4. Proteger y cuidar los elementos y equipos de protección que se le proporcionen de conformidad a la normativa vigente.
5. Usar correctamente y conservar los equipos de trabajo entregados para uso de las personas trabajadoras.
6. Comunicar los peligros presentes en el lugar de trabajo, como todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad de las personas trabajadoras.
7. Informar, dentro del más breve plazo, la ocurrencia de situaciones de riesgo grave e inminente por las que haya debido interrumpir sus labores.
8. Informar oportunamente todos los síntomas o dolencias que sufran y que puedan originarse en el ejercicio de sus labores y en las condiciones y entornos de trabajo.
9. Observar las disposiciones de las normas del tránsito, cuando con motivo de su desempeño laboral deban conducir vehículos motorizados, especialmente aquellas normas referidas a la velocidad máxima y a la observancia de las señales de seguridad vial. Asimismo, el Reglamento Interno establecerá las obligaciones de las personas encargadas de velar por el estado mecánico de los vehículos motorizados antes de iniciar la conducción.
10. Colaborar y observar las políticas de prevención y control de los factores de riesgos asociados al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo, que la entidad empleadora haya implementado de acuerdo a la normativa vigente.
11. Observar razonablemente una conducta de cuidado de su propia seguridad y salud en el trabajo, procurando con ello evitar que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a las demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
12. Participar en las elecciones para la constitución del Comité Paritario y en las actividades que este programe. Asimismo, en caso de resultar electas, asistir a las reuniones y cumplir las funciones como integrantes del Comité, salvo excusa justificada. Igualmente deberán participar

- en la designación del Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando corresponda, y ejercer sus funciones si son elegidas.
13. Participar en los programas de capacitación y formación para la prevención de los riesgos laborales que organice la entidad empleadora, el Comité Paritario, el organismo administrador de la ley N° 16.744 o la autoridad competente.
 14. Someterse al o los exámenes y evaluaciones médicas que se establezcan en el Reglamento Interno de la empresa, de acuerdo a los programas de vigilancia de la salud indicados en este reglamento, para lo cual la persona trabajadora podrá manifestar, de acuerdo a la normativa vigente, su consentimiento libre e informado para realizarse dicho examen o evaluación, cuando estos se encuentren establecidos en los protocolos del Ministerio de Salud o en los programas de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y, en defecto de los anteriores, solo si el examen o evaluación están dirigidos a establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.
 15. Usar los implementos de seguridad que entrega la empresa. Por la gravedad que implica el no uso de tales implementos tanto por el riesgo personal al que se expone la persona trabajadora, cuanto por la seguridad de sus compañeros de trabajo así como de la empresa y atendiendo a la circunstancia de haberse dado en el contrato individual de trabajo la característica de cláusula esencial, la omisión de esta obligación se estimará como falta grave a las obligaciones que impone el contrato y habilitará a la empresa para poner término al contrato individual de trabajo invocando al efecto la causal contemplada en el N° 7 del artículo 160 del código del trabajo, sin derecho a indemnización, ello sin perjuicio del derecho de la persona trabajadora de reclamar judicialmente en contra de la causal invocada para su despido.
 16. Toda persona trabajadora debe atender cuidadosamente todos los controles y señales destinados a proteger su seguridad y los bienes de la empresa.
 17. Toda persona trabajadora debe prestar colaboración, auxilio y ayuda en caso de siniestro o riesgo dentro de la empresa o del sitio de la faena o la nave.
 18. 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.
 19. 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.
 20. Contribuir a eliminar las condiciones inseguras que encuentren en su lugar o sitio de trabajo e informar a su jefatura para que se tomen las medidas correctivas del caso.
 21. Toda persona trabajadora 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.
 22. Toda persona trabajadora deberá participar en las actividades y programas sobre Prevención de Riesgos que se establezcan en la empresa.
 23. Toda persona trabajadora deberá usar correctamente los elementos de protección personal. Estos son de propiedad de la Empresa, por lo que no pueden ser vendidos, prestado, canjeados o sacados fuera del recinto de trabajo, en este último caso, salvo que la persona trabajadora así lo requiera para desempeñar sus labores y cuenta para ello con la autorización de su Jefe directo o Supervisor.
 24. Toda persona trabajadora debe 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 o al Encargado el gastado o deteriorado, sin tal canje, el elemento se repondrá, pero se aplicará a la persona trabajadora una sanción de acuerdo con el presente Reglamento
25. Toda persona trabajadora deberá conservar y guardar los elementos de protección personal en el lugar y en la oportunidad que le indique su Supervisor o conforme lo dispongan las normas correspondientes.
 26. Ante cualquier situación de emergencia, las personas trabajadoras deberán acatar obligatoria y disciplinadamente las instrucciones y órdenes entregadas por la jefatura o autoridad que esté dirigiendo las acciones.
 27. Toda persona trabajadora deberá avisar 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.
 28. Toda persona trabajadora deberá someterse a exámenes de salud periódicos y aprobar los exámenes psicosenométricos u otro medio de evaluación, establecido por la empresa/mandante, de manera de corroborar que se mantiene su salud compatible y es apto para el puesto de trabajo. Además, la persona trabajadora que este expuesto a altitud sobre los 3.000 mts, deberá presentar a la entidad empleadora el resultado de su Examen de Medicina Preventiva del Adulto (EMPA) al momento de realizarse sus exámenes ocupacionales
 29. Toda persona trabajadora deberá presentarse a su trabajo con la vestimenta adecuada y en condiciones personales que no constituyan riesgo de accidente de acuerdo con las normas de la empresa. Aquellas personas trabajadoras que se le asigne uniforme o ropa de trabajo, deberá usarla en su lugar de trabajo y en el trayecto de acuerdo con las reglamentaciones establecidas y será de su responsabilidad el correcto empleo y cuidado.
 22. Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que pudiere afectar su capacidad y seguridad en el trabajo deberá poner tal situación en conocimiento del Supervisor 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, etc. Asimismo, deberá informar al supervisor o jefe directo el uso de medicamentos que le produzcan alteraciones sensoriales o que puedan afectar su desempeño.
 23. Los avisos, letreros y afiches de seguridad deberán ser leídos por todas las personas trabajadoras, quienes deberán cumplir con sus instrucciones.
 24. Toda persona trabajadora tendrá la obligación de dar cuenta de inmediato a su jefe directo o respectivo Supervisor de los accidentes del trabajo de cualquiera naturaleza que sufran. Las lesiones que se informen al día siguiente o con posterioridad podrán ser consideradas como no resultantes del trabajo. La misma obligación deberán observar en caso de ser testigos de algún accidente
 25. Es responsabilidad de los jefes respectivos realizar una investigación completa para determinar las causas de los accidentes y enviar un informe escrito, en el plazo de 24 horas, a contar del momento en que ocurrió el accidente al Prevencionista o quien haga sus veces.
 26. Toda persona trabajadora está obligada 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 Seguridad o los Jefes directos lo requieran aportando los datos que se les soliciten sobre accidentes, condiciones y acciones incorrectas en el trabajo.
27. En el caso de ocurrir un accidente calificado por la ley como de trayecto, aun cuando el accidente sea de carácter menos grave o leve, la persona trabajadora deberá concurrir a la Asistencia Pública y/o al policlínico o Servicio Médico del Organismo Administrador a que está afiliada la empresa u otro delegado al efecto. Las lesiones sufridas por las personas trabajadoras que no cumplieran con lo dispuesto anteriormente podrán no ser consideradas como accidente de trayecto.
 28. Los Jefes directos y respectivos Supervisores serán responsables de que el personal que llega por primera vez a la empresa o a sus establecimientos, faenas, sucursales o agencias o naves reciba las instrucciones generales y en particular de seguridad establecidas por la empresa.
 29. Los jefes 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.
 30. Toda persona trabajadora 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;
 31. Es responsabilidad del respectivo Supervisor o Jefe de Faena u Oficina mantener los extintores y otros elementos para combatir Incendios en condiciones de ser utilizados en cualquier momento, los Jefes que de ellos dependan les colaborarán estrechamente con la materia, denunciándoles cualquier anomalía que observaren al respecto;
 32. En caso de producirse un incendio o 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 al efecto por la empresa o el Comité Paritario en caso de existir éste.
 33. Toda persona trabajadora deberá respetar los letreros y avisos de seguridad ya que ellos advierten a los trabajadores de los riesgos existentes:
 34. Toda persona trabajadora debe respetar las áreas de tránsito del personal, áreas de almacenamiento y otras establecidas en el respectivo recinto o establecimiento
 35. Toda persona trabajadora que efectúe alguna reparación, revisión o cualquier otra labor en que sea necesario retirar defensas o protecciones deberán reponerlas apenas hayan terminado su labor
 36. Toda persona trabajadora está obligado a recibir y a acatar las instrucciones que se den para el buen uso de los extintores contra incendio, e informar cuando se descargue alguno a su Jefe directo;



37. Toda persona trabajadora debe respetar las normas de prevención que se le aplican en su trabajo.
38. Es obligación de cada uno de las personas trabajadoras, 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.
39. Cuando ocurra un accidente que lesione a alguna persona trabajadora, el jefe inmediato o los trabajadores que presenciaron el hecho, deberán preocuparse de que el afectado reciba atención de primeros auxilios y si procede, se deberá remitir al afectado al Servicio Asistencial del Organismo Administrador del Seguro, con la correspondiente orden de atención provisoria o con la Declaración Individual de Accidentes del Trabajo.
40. Si el accidente significa más de una jornada de trabajo perdido para él o los afectados, el jefe inmediato deberá realizar una investigación completa para determinar las causas que lo produjeron, y así determinar los controles para evitar la ocurrencia de acontecimientos similares a futuro. Por lo anterior, deberá enviar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de ocurrido el accidente un informe escrito del caso a la Gerencia de la empresa.
41. Toda persona trabajadora deberá entregar al Encargado de prevención de Riesgos y/o jefe directo todos los antecedentes para confeccionar la declaración de investigación de accidentes del trabajo – DIAT - y así poder informar al Organismo Administrador del Seguro
42. El traslado de materiales, especialmente de planchas y otros de gran envergadura deben hacerse con un encargado de las maniobras que vigile la seguridad de ella y del entorno; en el caso de planchas delgadas debido a su excesiva flexibilidad deberá ser trasladada por más de un trabajador y con ganchos apropiados para cualquier traslado de material se deben usar guantes apropiados.
43. El almacenamiento de desechos, despuntes, materiales, etc., se hará en lugares destinados especialmente por los jefes directos, prohibiéndose a las personas trabajadoras improvisar lugares de depósitos ni mucho menos atochar las vías de circulación.
44. Aquellas tareas que tienen factores de riesgo asociados a trastornos musculoesquelético de las extremidades superiores o TMERT, con nivel de riesgo medio o alto, las personas trabajadoras deberán realizar pausas o tiempo de recuperación de 10 minutos cada 50 minutos de trabajo.
45. Para el personal que realiza actividades de digitar, deberá tomar un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo .
46. Todo Conductor extranjero deberá realizar trámite de obtención de la licencia de conducción chilena, deberán demostrar además 5 años de antigüedad de conducción en su país de origen y 2 años de conducción en Chile.
47. Cualquier persona trabajadora que sufra un accidente del trabajo, o síntomas de enfermedad profesional, por leves que sean, deberá comunicarlo de inmediato a su supervisor y/o área de prevención de riesgos.

48. Si la persona trabajadora entrega información falsa sobre la forma de ocurrencia de su lesión/enfermedad, será objeto de sanciones disciplinarias, al igual que quienes participen o colaboren en encubrir una simulación de accidente del trabajo - trayecto incluyendo la terminación del contrato de trabajo.

ARTICULO 73. Cuando, a juicio de la Empresa o del Organismo Administrador del Seguro se presuman riesgos de enfermedad profesional, las personas trabajadoras tendrán la obligación de someterse a los exámenes que disponga el Servicio Médico del Organismo Administrador en la oportunidad o lugar que determine.

TITULO VI DE LAS PROHIBICIONES DE SEGURIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 74. Queda estrictamente prohibido a todo el personal de la Empresa:

1. Presentarse al trabajo, ingresar o permanecer en las instalaciones de la Empresa bajo los efectos del alcohol, drogas o estupefacientes o drogas ilícitas, debido a las condiciones inseguras que se crean. Ninguna persona trabajadora 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, tanto durante su permanencia en ellas como en su regreso.
2. Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de un cliente minero, bajo la influencia de alcohol o de drogas ilícitas. Esto será pesquisado por personal competente, mediante un examen obligatorio que se realizará a petición del Supervisor responsable. La negativa del afectado al cumplimiento de esta disposición dará motivo a su expulsión inmediata del recinto de trabajo, pudiendo requerirse, si fuera necesario, el auxilio de la fuerza pública para hacerla cumplir, en conformidad con los procedimientos previstos en la legislación vigente y con el debido respeto a los derechos fundamentales del personal involucrado.
3. 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.
4. Consumir bebidas alcohólicas o drogas ilícitas dentro de los recintos o lugares de trabajo.
5. Obstruir caminos o vías de acceso con vehículos o maquinarias mal estacionadas.
6. Introducir, llevar o aceptar en el lugar de trabajo a personas ajenas a las labores que no cuenten con la debida autorización.



7. Presentarse al trabajo en malas condiciones de salud o condiciones no aptas para laborar.
8. Atentar contra las normas de aseo, seguridad o higiene industrial que se implanten;
9. Fumar en lugares en que no se encuentre expresamente autorizado.
10. Arrojar materiales inflamables y/o basura dentro del recinto de la empresa o en el lugar de las faenas
11. Dejar en desequilibrio cualquier mercadería, objeto y/o elemento de trabajo.
12. Negarse a proporcionar información relacionada con determinadas condiciones de seguridad en la faena o respecto de accidentes que hubieren ocurrido.
13. Ocultar los verdaderos motivos de un accidente.
14. Desentenderse de las normas o instrucciones de Operación y de Prevención de Riesgos impartidas para un trabajo determinado.
15. Sustraer, regalar, vender, intercambiar, prestar o hacer mal uso de los equipos de protección personal o elementos de seguridad que se les entreguen a cargo.
16. Reparar, accionar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización y/o estar capacitado para ello o desarrollar y ejecutar labores para las cuales se necesitan conocimientos especiales y/o permisos, sin contar con ellos.
17. 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.
18. Retirar o dejar inoperantes los elementos o dispositivos de seguridad o higiene instalados por la empresa.
19. Hacer inefectivo o detener el funcionamiento de equipos de extinción de incendios, de ventilación, desagües, etc., que existen en las instalaciones.
20. Presentar, simular o tratar de sorprender a su jefatura como accidente del trabajo hechos que no hayan ocurrido a consecuencia del trabajo.
21. Utilizar audífonos para escuchar radio o música u otro similar durante la conducción de equipos o durante faenas operacionales.
22. Limpiar o lubricar una máquina en movimiento.
23. Entorpecer los accesos a extintores, mangueras, grifos o cualquier elemento de combate de incendios;
24. Romper, rayar, retirar o alterar afiches de seguridad, normas o publicaciones de seguridad colocadas a la vista del personal para sean conocidos por estos;
25. Abandonar una máquina funcionando y sin la autorización expresa de su jefe directo:



26. Subir o bajar de vehículos en movimiento, tales como camiones.
27. Usar escalas en mal estado o que no ofrezcan seguridad por su inestabilidad;
28. Realizar trabajos de soldadura sin informar previamente al área de seguridad o jefe directo
29. Promover a participar en juegos de bromas de cualquier tipo que puedan ser causa de accidentes del trabajo.
30. Correr, jugar, chacotear, pelear en horas y en lugares de trabajo;
31. 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;
32. 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.
33. Usar máquinas, vehículos o cualquier otro equipo en tareas distintas a aquellas para las que fueron diseñados;
34. Utilizar superficies de trabajo (rampas, andamios, escalas y otras) inadecuadas o inseguras.
35. Soldar o calentar tambores vacíos o envases que hayan contenido combustibles, aceites, desengrasantes o productos desconocidos.
36. Ubicarse bajo carga suspendida o en dirección de tránsito de ésta.
37. Esmerilar, perforar y/o cortar sin lentes de protección y/o soldar sin la máscara correspondiente.
38. Efectuar trabajos en altura sin utilizar los sistemas personales de detención de caídas o sin afianzar a alguna estructura segura.
39. Manipular productos sin identificar o desconocidos.
40. Entrar en contacto con sustancias peligrosas sin contar con los elementos de protección adecuados.
41. Efectuar trabajos en caliente sin la autorización de la supervisión o sin tomar las medidas de seguridad que correspondan y/o manipularlos en espacios confinados o semi-confinados sin autorización y/o sin supervisión.
42. No hacer caso a las señalizaciones de seguridad o letreros de advertencia.
43. Exponerse al peligro durante las faenas que desarrolle, omitiendo o incumpliendo las normas anteriores.

44. Tratarse por su propia cuenta cualquiera lesión producida por un accidente del trabajo y ocultar el afectado a los testigos de éste las circunstancias en que él haya incurrido y no informarlo oportunamente.
45. 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.
46. Usar herramientas o materiales de propiedad de la Empresa para fines diferentes de aquellos para los cuales tiene la herramienta.
47. Ninguna persona trabajadora podrá operar una maquina o equipo, aunque esté a su cargo en conciencia de que se encuentra en mal estado, parcial o total; los cables de alimentación, conexiones a tierra, porta electrodos, mangueras, uniones, conectores, protecciones defectuosas, interruptores, manómetros, etc.
48. El uso de equipo de oxicorte o de índole semejante, debe ser utilizado por personal capacitado y/o autorizado. Los cilindros de diversos productos no deberán colocarse en superficies inestables o en lugares afectados por fuentes de calor. Deberán mantenerse en carros cuando sean móviles o debidamente encadenados en muros, pilares o bancos de trabajo. Los cilindros cuando no estén en uso o se encuentren vacíos deben mantenerse tapados con sus casquetes y/o almacenados en los lugares destinados para ello.
49. Los operadores y conductores de vehículos que desarrollan tareas críticas como, por ejemplo: Operadores de maquinaria pesada, Conductores de transporte de personal, Conductores de transporte de combustible, entre otros; deben cumplir las siguientes normas:
 - Se prohíbe la conducción de vehículos o la operación de equipos pesados automotores por personas que se encuentren bajo la influencia del alcohol y/o drogas, o que se determine que son consumidores habituales de estas sustancias.
 - Toda persona trabajadora que, por prescripción médica, esté sometida a tratamiento con sustancias psicotrópicas o cualquier medicamento que, a juicio de un facultativo, altere significativamente sus condiciones psicomotoras, deberá ser relevado de sus funciones de conductor u operador, en tanto perdure el tratamiento.
 - Los operadores y/o conductores de vehículos y equipos en las faenas mineras no podrán conducir vehículos u operar equipos con ingesta de alcohol, drogas ilícitas o medicamentos que generen somnolencia, letargo o afecten sus habilidades psicotécnicas y reflejos.
 - Los operadores y/o conductores de vehículos y equipos no podrán conducir vehículos u operar equipos si tienen trastornos del sueño, lo cual puede detectarse a través de los controles por dispositivos de Fatiga y Somnolencia (F&S) utilizados en las sedes/contratos de la empresa, lo cual puede generar suspensión de licencia interna de conducir.
 - Se prohíbe la conducción de un vehículo manipulando un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él. Eso incluye acciones como llamadas telefónicas, envío de mensajería, envío de correos, manipulación de un GPS, entre otros. (Ley N° 21.377 – Ley NO chat).
 - Ejecutar toda forma de violencia o acoso en el trabajo.

ARTICULO 75. Serán consideradas carentes de aptitudes para conducir vehículos motorizados y maquinaria autopropulsada para todo tipo de licencias a las personas que presenten alteraciones físicas y síquicas, como las que se describen a continuación:

- a. Todas aquellas enfermedades que produzcan crisis de compromiso de conciencia, cualquiera que sea su causa;
- b. Personas que estén bajo los efectos de sustancias que produzcan uno o varios de los siguientes efectos: alteraciones en el nivel de conciencia, en la percepción, en la habilidad motriz, en la estabilidad emocional y en el juicio.
- c. Todas aquellas enfermedades que produzcan una incapacidad de efectuar movimientos voluntarios que impidan actuar con la rapidez y precisión que la conducción, manejo o control físico de un vehículo requiera;
- d. Todas aquellas enfermedades que se caractericen por movimientos involuntarios detectados, que interfieran seriamente con la habilidad de conducir;
- e. Personas con defectos de tipo anatómico o funcional, que con la mejor corrección les imposibiliten la conducción, manejo o control físico de un vehículo, aunque sea especialmente adaptado a tales defectos.
- f. Capacidad ventilatoria funcional igual o menor de 40%;
- g. Insuficiencia cardíaca permanente grados III y IV;
- h. Insuficiencia coronaria crónica con capacidad de esfuerzo menor de 6 METS o su equivalente;
- i. Hipertensión arterial maligna;
- j. Cardiopatías congénitas que condicionan insuficiencia cardíaca o respiratoria;
- k. Prótesis cardíacas valvulares, mitrales o aórticas;
- l. Diabetes Mellitus tipo I;
- m. Insuficiencia renal crónica grado IV;
- n. Diplopía no corregida;
- o. Toxicómanos (a drogas, alcohol o ambos) sin tratamiento, y aquellos que estándolo, no cuenten con la autorización del médico municipal al momento de otorgarle la licencia de conducir;

La infracción de cualquiera de las prohibiciones mencionadas precedentemente se considerará como una falta grave constitutiva de una “negligencia inexcusable”.

TITULO VII DEL CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL O DROGAS

ARTICULO 76. La Empresa podrá realizar un examen aleatorio a las personas trabajadoras que se encuentran laborando en el recinto de trabajo de la Empresa o a bordo de naves, que consiste en la detección del uso y/o la influencia del alcohol y drogas u otras. Todas las personas trabajadoras, sin distinción de categoría o nivel jerárquico estarán sujetas a estos exámenes o muestreos, ello mediante el siguiente procedimiento:

Medición de Alcohol

- a) Las mediciones alcohol se realizarán cuando la empresa lo estime conveniente pudiendo estar o no planeadas y/o programadas.

Existirán dos instancias de mediciones:

1. Revisión al azar del personal.

Dicha medición se llevará a cabo en cualquier momento y/o lugar, y se seleccionará personal aleatoriamente, ello mediante un sorteo a cargo de la jefatura entre los trabajadores a los que eventualmente les podría corresponder el examen.

2. Presunción estado bajo la influencia del alcohol

Dicha medición se llevará a cabo cuando se detecten condiciones en el trabajador tales como:

- Incoherencia al hablar
- Rostro congestionado
- Fuerte halito alcohólico
- Inestabilidad al caminar y/o mantenerse en pie.

La persona trabajadora deberá realizar inmediatamente el procedimiento de medición de alcohol.

- a) La revisión se realizará por medio del equipo *alcoholtest*, el que estará certificado y tendrá un control periódico para verificar su óptimo estado y veracidad de medición.
- b) La revisión será realizada por personal idóneo.
- c) Personal asignado para dichas tareas el cual deber estar debidamente instruido y capacitado para realizar la prueba.
- d) En caso de que la medición de alcohol entregue valores positivos, el trabajador podrá en el mismo acto solicitar una segunda medición.
- e) De verificarse ciertamente la presencia de alcohol, en uno u otro caso, se adoptarán las siguientes medidas:

Se retirará inmediatamente al trabajador de la actividad que estuviese realizando.

Se le prestará la ayuda que fuese necesaria para su protección.

- f) Quien haya tomado el examen elaborará un informe a la Jefatura del trabajador reportando lo acontecido.
- g) Se aplicarán las sanciones respectivas.
- h) Se considerará como agravante a esta falta las acciones que hubiese estado realizando el trabajador (conduciendo/trabajando en altura o utilizando maquinaria)
- i) La persona competente para realizar la toma de examen de alcohol será el APR, Supervisor, Jefatura o TENs en caso de existir el caso. La competencia se evidenciará con la difusión y conocimiento del folleto o manual de instrucciones de uso del fabricante del alcotest.

Medición de Drogas

- a) Las mediciones drogas se realizarán cuando la empresa lo estime conveniente pudiendo estar o no planeadas y/o programadas.

Existirán dos instancias de mediciones:

1. Revisión al azar del personal.

Dicha medición se llevará a cabo en cualquier momento y/o lugar, y se seleccionará personal aleatoriamente, ello mediante un sorteo a cargo de la jefatura entre los trabajadores a los que eventualmente les podría corresponder el examen.

2. Presunción estado bajo la influencia de drogas.

Dicha medición se llevará a cabo cuando se detecten condiciones en el trabajador tales como:

- Incoherencia al hablar
 - Rostro congestionado
 - Comportamiento errático
 - Inestabilidad al caminar y/o mantenerse en pie.
- a) El trabajador deberá realizar inmediatamente el procedimiento de medición de consumo de drogas, para lo cual será derivado a un centro asistencial debidamente certificado (Organismo administrador, Servicio de Salud, Clínica Privada, etc.) y según la normativa vigente para estos casos.
 - b) De verificarse ciertamente la presencia de drogas se aplicarán las sanciones respectivas.
 - c) Se considerará como agravante a esta falta las acciones que hubiese estado realizando el trabajador (conduciendo/trabajando en altura o utilizando maquinaria)
 - d) De verificarse ciertamente la presencia de drogas, en uno u otro caso, se adoptarán las siguientes medidas:

Se retirará inmediatamente al trabajador de la actividad que estuviese realizando.

Se le prestará la ayuda que fuese necesaria para su protección.

- e) Quien haya tomado el examen elaborará un informe a la Jefatura del trabajador reportando lo acontecido.
- f) Se aplicarán las sanciones respectivas.
- g) Se considerará como agravante a esta falta las acciones que hubiese estado realizando el trabajador (conduciendo/trabajando en altura o utilizando maquinaria)
- h) La persona competente para realizar la toma de examen de drogas será el APR, Supervisor, Jefatura o TENS en caso de existir el caso. La competencia se evidenciará con la difusión y conocimiento del folleto o manual de instrucciones de uso del fabricante del test rápido de detección de drogas en saliva.

El mecanismo universal y despersonalizado de selección aleatoria a utilizar por la Empresa para los controles que se establecen en el presente título será según disponibilidad de tecnología en el lugar de trabajo: Selección computacional o mediante sorteo con bolitas numeradas. Este sistema generará una secuencia aleatoria de nombres o dígitos la que será asociada a cada persona trabajadora para su testeo de Alcohol y Drogas.

En todo caso y respecto del personal portuario, la entidad empleadora comunicará a la autoridad marítima del hecho inmediatamente después de efectuado el examen.

La muestra a tomar, a no ser que el cliente disponga de otra metodología, será:

- Mínimo el 30% de la dotación antes de ingresar a faena, todos los lunes de cada mes o el primer día del turno.
- Aplicar al 100% del personal con cargos críticos durante los fines de semana, feriados o fines de semana largos, eventos de alta convocatoria (Ej. Partidos de fútbol) y otras fechas críticas que se determinen en faena.

Los cargos que se consideran críticos son: Conductores de vehículos de transporte de personas, conductores de camionetas, operador de equipos pesados, otro personal que realice actividades críticas (rigger, trabajos en altura física y/o espacios confinados).

La Metodología de muestreo del mandante será la que prime por sobre la de la entidad empleadora.

PROCEDIMIENTO DE SORTEO PARA ESTABLECER LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SE SOMETERÁN A CONTROL DE ALCOHOL Y DROGAS.

1. Se elaborará una lista con el nombre de todos los trabajadores, asignándole un número correlativo a cada uno de ellos.
2. Se introducirá en una bolsa una cantidad de bolitas numeradas en un número igual al de los trabajadores.
3. Una comisión compuesta por un representante de la entidad empleadora y dos miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad será la encargada de realizar el sorteo
4. Los dos miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad titulares serán designados por los representantes de los trabajadores de este y el miembro de la entidad empleadora será definido por la gerencia

5. Para el sorteo la entidad empleadora convocará a la comisión con a lo menos un día de anticipación.
6. Previo al sorteo la comisión constará que se introducen en la bolsa un número de trabajadores igual al número de trabajadores de la empresa conforme a la lista elaborada.
7. Constatado que sea lo anterior se procederá a sacar por un miembro de la comisión tres boletas.
8. La comisión constatará el nombre que corresponde a cada trabajador conforme el número de las boletas y el listado de trabajadores.
9. Terminado el sorteo la comisión levantará un acta que contendrá, a lo menos lo siguiente: Nombres de los miembros de la comisión que confirieron al sorteo; Constatación hecha por la comisión en orden a que el número de bolitas coincide con el número de bolitas introducidas en la bolsa; trabajadores que resultaron sorteados, con expresión del nombre y apellido.
10. Sin entre las personas trabajadoras sorteados se encuentra un trabajador que no se encuentre laborando, ello por estar gozando de licencia médica, feriado anual u otro, se repetirá el sorteo en sólo en lo atinente al trabajador ausente.
11. La entidad empleadora comunicará de inmediato el resultado del sorteo a los trabajadores.
12. El examen de control de alcohol y drogas deberá realizarse a más tardar dentro de los tres días siguientes a la realización del sorteo.

TITULO VIII
DEL PROCEDIMIENTO PARA FORMULAR INFORMACIONES, PETICIONES PROPUESTAS DE MEJORAMIENTO Y RECLAMOS RELACIONADOS CON LAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO QUE PUEDAN AFECTAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS, ASÍ COMO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES RELACIONADOS CON TALES MATERIAS.

ARTICULO 77. La consulta y participación de las personas trabajadoras y sus representantes es fundamental para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. La entidad empleadora tiene la obligación de fomentar instancias de consulta y participación, especialmente cuando se prevean cambios en los procesos o en la estructura organizacional de la entidad empleadora que puedan poner en riesgo grave la vida y salud de quienes los ejecuten, así como en las medidas adoptadas para controlarlo o mitigarlo. Este procedimiento busca establecer un marco claro y transparente que facilite la comunicación efectiva, la formulación de propuestas de mejora y la resolución de reclamos relacionados con las condiciones de trabajo, promoviendo un ambiente seguro y saludable para todos, en cumplimiento con la legislación vigente.

ARTICULO 78. Los representantes de las personas trabajadoras promoverán, de conformidad a las disposiciones de este reglamento, la participación de sus representados en todas aquellas actividades relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, podrán efectuar las denuncias ante los organismos fiscalizadores por las infracciones e incumplimientos de la normativa preventiva que detecten y aquellas deficiencias que pongan en riesgo grave la vida y salud de las personas trabajadoras. Las organizaciones sindicales presentes en los lugares de trabajo procurarán promover la realización de acciones de difusión y capacitación de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud.

De esta manera se establece un ejemplo de mecanismo formal, accesible y transparente para que los trabajadores puedan presentar propuestas de mejoramiento y reclamos relacionados con las condiciones de trabajo y el entorno laboral, contribuyendo a la prevención de riesgos y al cumplimiento de las normativas vigentes en seguridad y salud en el trabajo.

1. Recepción de Propuestas y Reclamos: Toda persona trabajadora podrá presentar propuestas de mejora o reclamos, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:

- Directamente al supervisor o jefe inmediato.
- A través del Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad.
- Por medio de una plataforma digital o buzón físico designado exclusivamente para estos fines.

Las propuestas y reclamos deberán incluir información clara y precisa, como:

- Descripción del problema o sugerencia.
- Áreas o procesos afectados.
- Cantidad de personas afectadas.
- Posibles soluciones (en caso de propuestas).

2. Evaluación de Propuestas y Reclamos: Una vez recibido el reclamo o propuesta, la jefatura y/o el Departamento de Prevención de Riesgos deberá:

- Registrar la recepción de la solicitud.
- Evaluar la viabilidad de la propuesta o investigar las causas del reclamo.
- Identificar si existe un incumplimiento normativo o riesgo a la seguridad y salud de las personas trabajadoras tanto propias como externas.

En caso de que el tema implique un riesgo grave e inminente, se adoptarán medidas inmediatas, conforme al artículo 184 bis del código del trabajo.

3. Respuesta y Comunicación: La entidad empleadora deberá comunicar a los trabajadores involucrados:

- Las acciones adoptadas frente al reclamo.
- Las razones de aceptación o rechazo de la propuesta, fundamentadas en criterios técnicos, legales y operativos.
- Los plazos estimados para implementar las medidas correctivas o de mejora, si corresponde.

La respuesta deberá ser entregada dentro de un plazo no superior a 15 días de recepción de la solicitud.

4. Seguimiento y Registro: Se llevará un registro formal de todos los reclamos y propuestas, incluyendo:

- Fecha de recepción.
- Descripción del reclamo o propuesta.
- Acciones implementadas y resultados obtenidos.
- Cierre formal del caso.

El Departamento de Prevención de Riesgos presentará un informe trimestral al Comité Paritario sobre el estado de las solicitudes recibidas y las acciones ejecutadas.

5. Garantía de No Represalias: Se garantizará que las personas trabajadoras puedan formular reclamos y propuestas sin temor a represalias, promoviendo un entorno laboral basado en el respeto y la mejora continua.

6. Fomento de Participación: Se incentivará a los trabajadores a participar activamente en la identificación de riesgos y en la generación de propuestas de mejora mediante:

- Reconocimientos simbólicos a las mejores propuestas.
- Incorporación de las iniciativas destacadas en los planes de acción de la organización.

Este procedimiento contribuye a fortalecer la seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras, asegurando el cumplimiento de las normativas chilenas, como el Decreto Supremo N° 44 y la Ley N° 16.744, además de fomentar una cultura preventiva en el lugar de trabajo.



TITULO IX DE LA INCLUSION LABORAL

ARTICULO 79. La entidad empleadora dará cumplimiento a la ley 21.015 sobre inclusión laboral mediante la contratación directa de personas con discapacidad o mediante las formas alternativas que establece la ley

En caso de contratar trabajadores con discapacidad, o pensionados por invalidez, la empresa realizará los ajustes razonables requeridos y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.

ARTICULO 80 La empresa dará cumplimiento a la Ley N° 21.690 sobre inclusión laboral mediante la emisión de un protocolo de ambientes laborales conforme a los principios de la Ley N°20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social. Este protocolo será entregado anualmente a todos los trabajadores de la empresa.

TITULO X DE LAS REGULACIONES DEL PESO MÁXIMO DE CARGA HUMANA.

ARTICULO 81. Estas normas se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos para la salud o a las condiciones físicas de los trabajadores asociados a las características y condiciones de la carga.

La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

ARTICULO 82. La entidad empleadora velará por que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual de las cargas. Asimismo, la entidad empleadora procurará que el trabajador que se ocupe de la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar con el fin de proteger su salud.

ARTICULO 83. Si la manipulación manual es inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, no se permitirá que se opere con cargas superiores a 25 kilogramos.

ARTICULO 84. Se prohíbe las operaciones de carga y descarga para las mujeres embarazadas.

ARTICULO 85. Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente sin ayuda mecánica cargas superiores a los 20 kilogramos.

ARTICULO 86. La empresa, en la organización de sus faenas, procurará la utilización de medios técnicos tales como la automatización de procesos o el empleo de ayudas mecánicas, 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.

ARTICULO 87. 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 de la persona trabajadora 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.

ARTICULO 88. Se prohíbe recurrir a la manipulación manual de carga, en todas aquellas operaciones en que se cuente con sistemas automatizados o con ayudas mecánicas.

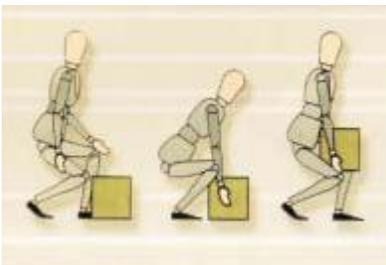
ARTICULO 89. Las jefaturas y, en general, las líneas de mando deberán velar por el estricto cumplimiento de estas normas. En el evento que constaten alguna infracción o vulneración de estas, deberán informarlo por escrito al Departamento de Prevención de Riesgos para que se apliquen las sanciones que correspondan.

ARTICULO 90. La empresa constantemente evaluará los riesgos a la salud o a las condiciones físicas de las personas trabajadoras derivados del manejo o manipulación manual de carga de conformidad a los criterios de la normativa vigente.

ARTICULO 91. En los casos que sean necesario el manejo o manipulación manual de carga, la persona trabajadora deberá observar las siguientes reglas:

En los casos que deba levantar carga:

- Aproximarse a la carga.
- Separar las piernas y flexionar las rodillas.
- Mantener la espalda recta y ligeramente inclinada hacia delante.
- Sujetar correctamente la carga con ambas manos y cerca del cuerpo.
- Levantar la carga con la fuerza de las piernas.

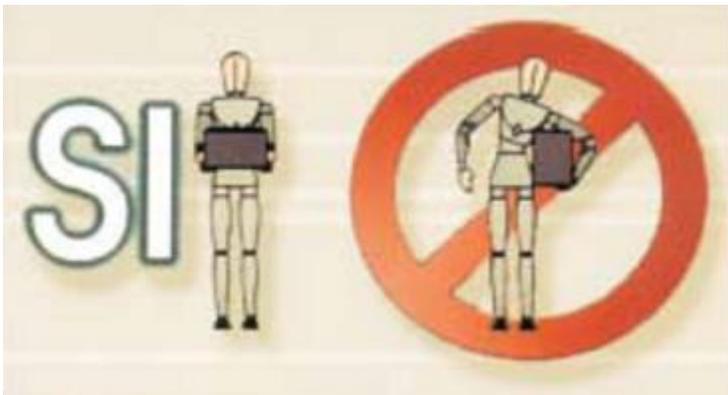


No doblar ni girar la espalda mientras se manipula la carga, en los casos que se deba girar se debe realizar la acción girando con los pies.



En los casos en que se deba transportar cargas:

- Transportar a la carga delante del cuerpo y nunca a los lados.
- Llevar la carga lo más cerca posible del cuerpo sosteniéndola con firmeza.
- Repartir el peso simétricamente entre los dos brazos.



TITULO XI FACILIDADES PARA EL FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARITARIO Y DEL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

ARTICULO 92. Facilidades para el Departamento de Prevención de Riesgos.

Corresponderá a la entidad empleadora garantizar que todos los instrumentos preventivos exigidos conforme a las disposiciones normativas operen de manera adecuada y se alineen con los criterios de gestión establecidos, con el objetivo de que dichos instrumentos actúen de forma coordinada y eficaz en la prevención de riesgos laborales. Para ello, deberá proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para que el Departamento de Prevención de Riesgos desempeñe sus funciones de manera eficiente y efectiva.

ARTICULO 93. Facilidades para el funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá a la entidad empleadora otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcione adecuadamente el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organizarán en conformidad a este párrafo. En caso de duda o desacuerdo, resolverá sin más trámite el respectivo Inspector del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá:

1. Dar las facilidades para que cualquiera de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad acompañe al experto en prevención de riesgos de la entidad empleadora o a los especialistas del respectivo organismo administrador de la ley N° 16.744, así como a los Inspectores

del Trabajo, en las visitas y fiscalizaciones que estos efectúen a los lugares de trabajo, para constatar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formularles las observaciones que estimen conveniente.

2. Informar oportunamente al Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre los accidentes del trabajo ocurridos y de las acciones preventivas adoptadas cuando una enfermedad es calificada como de origen laboral.

3. Coordinar con el Comité Paritario de Higiene y Seguridad la implementación del programa preventivo de la entidad empleadora, particularmente las actividades de capacitación y de difusión de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Consultar al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando se prevean cambios en los procesos de trabajo, sobre el contenido o la organización del trabajo que puedan tener repercusiones graves para la vida o la salud de las personas trabajadoras; y,

5. Permitir el libre acceso a los lugares de trabajo de cualquiera de los integrantes del Comité para el cumplimiento de sus funciones, incluyendo la entrevista a personas trabajadoras, siempre que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo

TITULO XII DE LOS PROCEDIMIENTOS DE NOTIFICACION E INVESTIGACIÓN DE LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

ARTICULO 94. Toda persona trabajadora tiene la obligación de colaborar en la investigación de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en la empresa. Además, deberá informar de inmediato a su jefe directo si tiene conocimiento o ha presenciado un evento, incluso si no lo considera importante o no hubo lesión alguna.

a. Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trabajo o de trayecto que le produzca lesión, por leve o sin importancia que le parezca, debe dar aviso de inmediato a su jefe directo o a quien lo reemplace dentro de la jornada de trabajo.

b. Si la persona accidentada no puede notificar el hecho, cualquier persona trabajadora que haya presenciado el accidente deberá informar de inmediato. Asimismo, cualquier síntoma de enfermedad profesional observado en el entorno laboral debe ser comunicado a la jefatura.

c. El jefe directo será el responsable de realizar y firmar la denuncia de accidente en el formulario que proporcione el organismo administrador.

d. Toda persona trabajadora que sufra un accidente de trayecto, además del aviso inmediato a su empleador (Artículo 7º D.S. N° 101) deberá acreditar su ocurrencia ante el organismo administrador mediante el respectivo parte de Carabineros (a petición del tribunal competente) u otros medios igualmente fehacientes; para este efecto también se consideran elementos de prueba, a lo menos uno de los siguientes:

- La propia declaración del lesionado.
- Declaración de testigos.
- Certificado de atención médica emitido por un centro asistencial, posta u hospital

e. Toda persona trabajadora que padezca de alguna enfermedad que afecte o disminuya su seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su jefe directo para que adopte las medidas que procedan, especialmente si padece de epilepsia, mareos o afección cardíaca, poca capacidad auditiva o visual, etc. Asimismo, la persona trabajadora deberá dar cuenta a su jefe directo de inmediato de cualquier enfermedad infecciosa o epidémica que haya padecido o esté sufriendo, o que haya afectado a su grupo familiar.

f. Igualmente, estará obligado a declarar en forma completa y real los hechos presenciados o de que tenga noticias, cuando el Comité Paritario, Departamento de Prevención de Riesgos, Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo, jefes directo u Organismo Administrador del Seguro lo requieran.

ARTICULO 95. La persona trabajadora que haya sufrido un accidente del trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá trabajar en la empresa sin que previamente presente un certificado de alta laboral o certificado de término de reposo laboral, dado por el médico tratante del Organismo Administrador. Este control será de responsabilidad del jefe directo.

a. Será obligación de la jefatura directa comunicar en forma inmediata al Departamento de Prevención de Riesgos, al Comité Paritario de Higiene y Seguridad o Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo de todo accidente (del trabajo o trayecto) o enfermedad profesional y aquellos hechos que potencialmente revisten gravedad, aunque no haya lesionados, realizando la correspondiente denuncia o reporte y posteriormente la investigación del accidente. La investigación tiene como propósito identificar las causas que originaron el accidente o enfermedad a fin de adoptar las medidas preventivas para evitar su repetición. En la notificación se deben tener presente como mínimo los siguientes datos:

1. Lugar, fecha y hora.
2. Descripción del evento.
3. Descripción precisa del lugar del incidente.
4. Cantidad de personas involucradas. (nombres de personas trabajadoras).
5. Máquinas, equipos y detalles relevantes del evento.
6. Acciones inmediatas realizadas.

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo DIAT.

Con la información anterior se deberá completar la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional DIEP.

b. El jefe directo del accidentado deberá informar al Departamento encargado sobre el accidente y/o enfermedad profesional, y deberá liderar 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.

ARTICULO 96. Investigación de las causas de los siniestros laborales.

Cuando en el lugar de trabajo ocurra un accidente del trabajo, un incidente peligroso, se diagnostique una enfermedad profesional o se presente cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud, la entidad empleadora deberá investigar:

- Con enfoque de género;
- Promover la participación de las personas trabajadoras y sus representantes;
- Determinar las causas de tales siniestros, sea directamente o a través del Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, cuando corresponda;
- Con el fin de que se adopten las medidas correctivas y preventivas para evitar su repetición.

Para tal efecto, se deberá emplear la metodología de investigación que indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

A continuación, se presenta un ejemplo de cómo la empresa debe aplicar un proceso de investigación, el cual debe considerar al menos las siguientes actividades:

1. Revisión y análisis de información.
2. Visita al lugar del evento.
3. Entrevistas a testigos.
4. Entrevista a la persona trabajadora.
5. Inspeccionar el lugar de trabajo.
6. Listar los hechos del evento.
7. Utilizar el modelo de árbol de causas para la investigación.
8. Establecer las medidas por adoptar.
9. Realizar seguimiento de la implementación de las medidas
10. Evaluación de la eficacia de las medidas implementadas.
11. Se deberá verificar por la entidad empleadora analizar y revisar si el evento se encuentra incluido en la Matriz de Identificación de Peligros teniendo en cuenta al menos; la exposición a los agentes y factores de riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo, tales como los riesgos ergonómicos, psicosociales, la violencia y el acoso en el trabajo, los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido, así como los riesgos asociados a los programas de vigilancia ocupacional, con enfoque de género.

TITULO XIII

RESPONSABILIDADES DE LAS DISTINTAS JEFATURAS Y LINEAS OPERATIVAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y MEDIDAS EN MATERIAS DE PREVENCION DE RIESGOS.

ARTICULO 97. De manera general, las jefaturas y líneas operativas tienen la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de las normas y medidas en materia de prevención de riesgos laborales. Cada nivel de la organización debe contribuir activamente a la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable, liderando la implementación de medidas preventivas y promoviendo una cultura de seguridad dentro de la empresa. A continuación, se establecen algunos ejemplos:

- Cumplimiento de la legislación vigente: Garantizar que todas las actividades, procesos y condiciones de trabajo cumplan con las disposiciones legales en prevención de riesgos laborales, tales como el Código del Trabajo, Ley N° 16.744, Decreto Supremo N° 594, Decreto Supremo N°44.

- Facilitación de recursos: Garantizar la disponibilidad de recursos para las mejoras de las condiciones de trabajo de manera progresiva.
- Garantizar la disponibilidad y adecuado mantenimiento de los equipos, herramientas y EPP necesarios para la protección de los trabajadores, asegurando que sean entregados en las condiciones requeridas para su uso.
- Supervisión del cumplimiento de medidas preventivas: Asegurar que los trabajadores bajo su cargo cumplan con las instrucciones y demás medidas de seguridad y salud establecidas, tales como el uso correcto de los equipos de protección personal (EPP) y el respeto de los protocolos de seguridad.
- Implementación de medidas de seguridad: Adoptar e implementar las acciones necesarias para controlar los riesgos identificados en los lugares de trabajo, en coordinación con el Departamento de Prevención de Riesgos y el Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Delegado de Seguridad.
- Capacitación y sensibilización: Facilitar y participar en actividades de formación y capacitación para el personal a su cargo, orientadas a prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Identificación de peligros y evaluación de riesgos: Participar activamente en la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en sus áreas operativas, proponiendo medidas correctivas y preventivas para su control, conforme con el Decreto Supremo N°44.
- Colaboración con el Comité Paritario: Promover la interacción y colaboración con los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, apoyando sus iniciativas y cumpliendo con las recomendaciones emitidas por estos organismos.
- Reporte de incidentes y condiciones inseguras: Informar inmediatamente al Departamento de Prevención de Riesgos, Comité Paritario de Higiene y Seguridad sobre cualquier incidente, accidente, enfermedad profesional o condición peligrosa detectada, asegurando la ejecución de investigaciones que permitan determinar causas y aplicar medidas correctivas.
- Fomento de una cultura de seguridad: Liderar con el ejemplo, promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable, y sensibilizando al personal sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.
- Responsabilidad administrativa y disciplinaria: Asumir las consecuencias derivadas del incumplimiento de las normas de seguridad en sus áreas de responsabilidad, incluidas sanciones administrativas y legales (responsabilidad civil y penal).

TITULO XIV

DE LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN, USO Y MANTENCION DE LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL.

ARTICULO 98. Uso de elementos de protección personal. La entidad empleadora proporcionará a sus personas trabajadoras los elementos de protección personal adecuados al riesgo, cuando corresponda, los que deberá proveer a su costo.

Los elementos de protección personal deberán utilizarse solo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o controlarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles, técnicas, organizacionales o administrativas.



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

ARTICULO 99: Cada sede o contrato de la entidad empleadora deberá contar con un procedimiento que considere la utilización y mantenimiento de elementos de protección personal, así como su reposición o el recambio, de conformidad con las exigencias que disponga la Autoridad Sanitaria. Tales elementos y equipos deberán cumplir con las normas vigentes de certificación de calidad o encontrarse registrados en el Instituto de Salud Pública de Chile.

ARTICULO 100: Asimismo, cada sede o contrato de la entidad empleadora deberá contar con un programa de capacitación para las personas trabajadoras sobre el uso y mantención de los elementos de protección personal, que deberá tener una duración mínima de una hora cronológica, debiendo reforzarse anualmente y cada vez que una nueva persona trabajadora ingrese a las labores respectivas o que deba cambiar el tipo de elementos de protección personal a utilizar. La entidad empleadora podrá solicitar la asistencia técnica a su organismo administrador para realizar estas capacitaciones.

El contenido mínimo de estas capacitaciones debe considerar las partes que componen el elemento de protección personal a utilizar, su colocación, limitaciones de uso, limpieza, almacenamiento y prueba de chequeo diario. La entidad empleadora deberá registrar estas actividades de capacitación, indicando, al menos, lo siguiente:

1. Actividades teóricas y prácticas.
2. Asistentes.
3. Relatores.
4. Resultados de las evaluaciones de aprendizaje.
5. Actividades de reforzamiento.

TITULO XV DE LA PROTECCIÓN CAPA DE OZONO

ARTICULO 101. Las disposiciones de este artículo apuntan a establecer los mecanismos de prevención y protección de los efectos producidos por el deterioro de la capa de ozono, por la exposición a la radiación ultravioleta.

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

Cuando se habla de radiación ultravioleta, frecuentemente se utiliza la siguiente clasificación:

Clasificación	Rango
UVA	315nm a 400nm
UVB	280nm a 315nm
UVC	180nm a 280nm.

La radiación solar nativa, tiene componentes en todas las longitudes de onda, pero las distintas capas atmosféricas sólo permiten que lleguen a la superficie del planeta radiaciones en el rango del UVA (90%) y UVB (10%) , por lo tanto, la radiación UVC es retenida por las capas atmosféricas y no inciden significativamente en nuestro medio ambiente.

Se debe considerar que un componente es la radiación que puede afectar a las personas de manera directa desde el sol y otra es la radiación dispersa generada por las nubes, el suelo, muros, cerros, etc.

Respecto a las medidas de protección se deben considerar los siguientes aspectos:

- 1) La radiación solar es mayor entre las 10:00 y las 15:00 horas por lo que durante este lapso es especialmente necesaria la protección de la piel en las partes expuestas del cuerpo.
- 2) Es recomendable el menor tiempo de exposición al agente, no obstante, si por la naturaleza de la actividad productiva ello es dificultoso se debe considerar pausas en lo posible bajo techo o bajo sombra.
- 3) Aplicación de cremas con filtro solar de FPS 30 o más al inicio de la exposición y repetirse en otras oportunidades de la jornada.
- 4) Uso de anteojos con filtro ultravioleta.
- 5) Elección adecuada de la ropa de vestir para que cubra la mayor parte del cuerpo ojalá de de algodón y de colores claros, y
- 6) Uso de sombrero o casco que cubra orejas, sienes, parte posterior del cuello y proteja la cara.



TÍTULO XVI DE LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL RIESGO DE EXPOSICION A METALES Y METALOIDES

ARTICULO 102. En cumplimiento al marco regulatorio nacional y para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras expuestos a metales y metaloides, se implementarán planes de trabajo, ejecución, control y evaluación de aquellas actividades en que exista exposición a arsénico, cadmio, cromo, manganeso, mercurio, y plomo a través del control está en el ambiente laboral y la pesquisa de posibles alteraciones a la salud derivadas de su exposición.

Se realiza vigilancia de los ambientes de trabajo a través de mediciones sistemáticas y periódicas de los niveles de metales y metaloides en el lugar de trabajo, para cuantificar el riesgo e implementar medidas para su control.

Se realiza vigilancia a la salud a las personas trabajadoras expuestos a sílice en forma sostenida en el tiempo, para realizar un diagnóstico precoz de enfermedades, y definir oportunamente el cambio de puesto de trabajo.

Se desarrollan planes de difusión y capacitación sobre el riesgo de exposición a metales y metaloides para prevenir la ocurrencia de enfermedades manteniendo a las personas trabajadoras informados, en cada una de sus faenas expuestas.

ARTICULO 103. El programa de gestión del riesgo de exposición a metales y metaloides se desarrollará de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Vigilancia Ocupacional por Exposición a Metales y Metaloides (Resolución Exenta N° 606 del 3 de junio de 2023, MINSAL) que tiene por objetivo general mantener las concentraciones de metales por debajo de los límites permisibles, para el control de los riesgos asociados a la exposición, así como la pesquisa temprana de posibles alteraciones de salud para prevenir la aparición de enfermedades profesionales.

TITULO XVII DE LA OBLIGACION EXPOSICIÓN A ALTAS TEMPERATURAS AMBIENTALES

ARTICULO 104. Las Altas Temperaturas/Altas Temperaturas Extremas, corresponden a altas temperaturas que por lo general superan umbrales de temperaturas máximas, las que pueden durar desde 1 día o más, estas se pronostican, monitorean y tienen un sistema de alertamiento, además, son potencialmente riesgosas, capaz de generar riesgos materiales y de vida en las personas.

Es por esto por lo que SENAPRED ha dispuesto el Sistema de Alertas, en donde la población podrá mantenerse informada sobre posibles desastres a nivel nacional y con esto tomar las medidas necesarias.

Estas alertas se clasifican en: Alerta Temprana Preventiva (Verde), Alerta Amarilla y Alerta Roja, según la gravedad e intensidad del evento o incidente.

En el ámbito laboral, la entidad empleadora debe gestionar dichas situaciones de emergencia, las que deben estar contenidas en el "Plan para la Reducción del Riesgo de Desastres" a través de la elaboración de un Plan de emergencias y Contingencia para la gestión del riesgo por exposición a Altas Temperaturas y Altas Temperaturas Extremas, sensibilizando a los integrantes del centro de trabajo, acerca de los riesgos que están expuestos, reconociendo sus amenazas, vulnerabilidades y capacidades, propiciando el desarrollo de iniciativas en las distintas fases del ciclo de gestión.



Nivel de Alerta	Riesgos para la Salud	Condición	Consideraciones
Alerta Temprana Preventiva (ATP)	Situación de calor con riesgo bajo para la población. No obstante, se deben tomar todas las medidas preventivas.	Se declara al momento de la activación del Anexo por Amenaza Calor Extremo.	La ATP estará vigente desde noviembre a marzo de cada año, para todo el territorio nacional.
Alerta Amarilla (AA)	Situación de Calor Intenso con riesgo bajo a moderado para la población sana y riesgo moderado a alto para la población vulnerable.	T° Máx. diarias de 34°C o más por al menos 2 días.	Aplica a cualquier zona climatológica y mes dentro del periodo de activación del Anexo por Amenaza Calor Extremo.
Alerta Roja (AR)	Situación de Calor Extremo o Peligroso con riesgo alto para toda la población.	T° Máx. diarias de 40°C o más por un día o más.	Aplica a cualquier zona climatológica y mes dentro del periodo de activación del Anexo por Amenaza Calor Extremo.
		T° Máx. diarias de 34°C o más por al menos 3 días.	La declaración de la Alerta Roja dependerá de la evaluación regional a través de una mesa técnica o COGRID, donde se deberá considerar: <ul style="list-style-type: none"> • Duración final del evento: acumulación de días con altas temperaturas máximas registradas y nuevos pronósticos de temperaturas máximas de 34°C o más. • Pronósticos, para esa acumulación de días de temperaturas máximas de 34°C o más, de temperatura mínima nocturna de 25°C por al menos 3 días. • Aplica a cualquier zona climatológica y mes dentro del periodo de activación del Anexo por Amenaza Calor Extremo.

Para la prevención de afecciones de salud asociadas a la exposición de altas temperatura, las entidades empleadoras deberán elaborar un “Plan de emergencias y Contingencia para la gestión del riesgo por exposición a Altas Temperaturas y Altas Temperaturas Extremas”, el cual deberá contar a lo menos con los siguientes puntos:

- a. Identificación de Peligros, Evaluación de Riesgos (IPER) y Formación.
 - Identificar los procesos/actividades/tareas que se encontrarán bajo la exposición a altas temperaturas en la Matriz IPER.
 - Capacitar al personal que se encuentre en los grupos de exposición sobre los riesgos asociados a trabajar en altas temperaturas y altas temperaturas extremas o en condiciones de olas de calor.
 - Capacitar al personal que se encuentre en los grupos de exposición para que puedan reconocer y reportar oportunamente los síntomas en ellos mismos y sus compañeros de trabajo.
- b. Medidas para la selección del personal:
 - Se debe establecer los requisitos de selección en los perfiles de cargo, especificando cuales son los requisitos de salud y médicos afines.
 - El proceso de contratación deberá considerar una preselección a través de un examen de aptitud de salud.
 - Mantener una vigilancia de salud continua

- c. Defensas en la ejecución de las tareas bajo la exposición a altas temperaturas
1. Monitorear diariamente el estado climatológico y alertas emitidas por la Dirección Meteorológica de Chile (DMC) y SENAPRED.
 2. Informar a las personas trabajadoras cada vez que la Dirección Meteorológica de Chile y/o el Servicio Nacional de Prevención y Respuesta Ante Desastres (SENAPRED), emita alertas por altas temperaturas en el territorio nacional.
 3. Establecer un Plan de hidratación, con el propósito de proveer, mantener y asegurar el abastecimiento de al menos 3 litros de agua fresca por persona diariamente. Disponer de contenedores de agua potable fría (entre 10°C y 16 °C) en lugares estratégicos del centro de trabajo, los cuales no superen los 75 metros de distancia respecto de los colaboradores. Estos sectores deben Estar identificados
 4. Promover la hidratación constante de las personas trabajadoras. Es aconsejable tomar 1 vaso de agua cada 15-20 minutos.
 5. Realizar verificaciones rutinarias para evaluar posibles síntomas/signos asociados al estrés térmico (agotamiento y golpe por calor) y verificar el consumo de agua en las personas trabajadoras, conforme al plan de hidratación.
 6. Definir un plan de aclimatación ocupacional al calor, estableciendo los tiempos de exposición por día, según carga física y condiciones climatológicas. Este plan de aclimatación deberá contemplar también la gestión de la pérdida de aclimatación, sobre todo para aquellos trabajos asociados a sistema de turnos.
 7. Disminuir los tiempos de exposición para los trabajos de mayor esfuerzo físico. Programe estos trabajos en las primeras horas del día, donde la temperatura es más baja. Evite las actividades a la intemperie, en los horarios de riesgo. Modifique los ciclos de trabajo y/o descanso en caso de ser necesario.
 8. Establecer la rotación del trabajo cuando se presenten tareas de alta demanda física, por otras de menor exigencia.
 9. Para tareas de alta exigencia física, utilice ayudas mecánicas.
 10. Establecer pausas de descanso cada 45 minutos de trabajo continuo, pudiendo aumentar su frecuencia en casos donde el esfuerzo físico sea mayor. Estas pausas de descanso deberán realizarse en lugares sombreados y frescos, que cuenten con disponibilidad de agua fresca.
 11. Establecer grupos de trabajo. Evitar que las personas trabajadoras y funcionarios ejecuten labores en lugares apartados, en solitario y sin supervisión. Esto aportará a la identificación rápida de posibles síntomas.
 12. Proporcionar sombra y ventilación adecuada. Para trabajos al aire libre, en donde estas condiciones no se pueden aplicar, se recomienda establecer sectores de descanso que cuenten con estas características.
 13. En espacios cerrados, favorezca la ventilación natural; utilice aire acondicionado, ventiladores u otro medio igualmente efectivo.
 14. Proporcionar a las personas trabajadoras ropa de trabajo adecuada para estas condiciones climáticas. Las principales características son: Aislantes, transpirable, confeccionada con fibras naturales, como el algodón.
 15. Proporcionar elementos de protección personal acordes al riesgo a cubrir, identificados en la Matriz IPER. (Ej.: Legionario – cubre nuca, Protector Solar UVA - UVB (FPS) 30, Protectores oculares con filtro solar UV-A y UV-B, ANSI 97% de luz filtrada, casco, gorro, entre otros).

16. Promover el consumo de mayor cantidad de frutas y verduras, evitando la ingesta de alimentos grasos o con efectos diuréticos, tales como té, café bebidas energizantes, etc.
17. Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, la entidad empleadora deberá:
 - a) Informar inmediatamente a las personas trabajadoras afectadas sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
 - b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar. (Art. 184 bis del Código del Trabajo)

TITULO XVIII

DE LA INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS (ART N°15 Y 16 DEL D.S. N°44/2024)

ARTICULO 105. La entidad empleadora deberá garantizar que cada persona trabajadora, previo al inicio de las labores, reciba de forma oportuna y adecuada información acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los métodos o procedimientos de trabajo correctos, determinados conforme a la matriz de riesgos y el programa de trabajo preventivo regulados en este reglamento. Mientras se encuentre pendiente la elaboración de la matriz y el programa, la entidad empleadora deberá informar los riesgos inherentes a la actividad que realiza. De igual modo se deberá informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados.

ARTICULO 106. La información de los riesgos laborales se podrá otorgar en las siguientes condiciones:

- A la persona trabajadora en el momento de la contratación.
- También, cada vez que se incorporen a un nuevo proceso productivo, cambien las tecnologías, los materiales o sustancias utilizados.
- Cada vez que sea trasladado, en apoyo a otra actividad distinta a la que realiza o que ya fue instruido.

ARTICULO 107. Se debe certificar mediante documento firmado por los trabajadores donde acredite haber dado a conocer los riesgos laborales, el que deberá permanecer en carpeta personal de cada persona trabajadora.

Como guía para todo el personal se indican los riesgos típicos de accidentes en entrañan sus labores y las medidas preventivas que se adoptan. Los métodos de trabajo correctos deberán ser informados y controlado por su jefe.

ARTICULO 108. La jefatura directa podrá utilizar como guía el procedimiento interno emitido por el Departamento de Prevención de Riesgos de la empresa.



ARTICULO 109. Las personas trabajadoras deben tener conocimiento acerca de los riesgos típicos que entrañan sus labores, las consecuencias y las medidas preventivas conducentes a su eliminación o control, los cuales se indican en la matriz de riesgos (IPER) de cada sucursal y en el Anexo N°1.

ARTICULO 110. La entidad empleadora, otorgará capacitación a las personas trabajadoras en prevención de riesgos laborales.

En las oportunidades y con la periodicidad que defina el programa de trabajo preventivo, que no podrá exceder de dos años, la entidad empleadora deberá efectuar una capacitación teórica o práctica, según corresponda, a las personas trabajadoras, acerca de las principales medidas de seguridad y salud que deben tener presente para desempeñar sus labores, considerando el enfoque de género.

La capacitación deberá consistir en un curso que tenga una duración de, al menos, 8 horas y en el que se aborden los siguientes temas:

1. Factores de riesgos presentes en el lugar en el que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos en la salud por la exposición a factores de riesgos, para lo que se deberá considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la ejecución de la actividad laboral que se realice.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas.
4. Prestaciones médicas y económicas a las que tiene derecho la persona trabajadora, de conformidad al seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a ellas, así como el establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, al que deberán concurrir en caso de accidente del trabajo o enfermedad profesional.
5. Plan de gestión de riesgos de emergencia, catástrofe o desastre de la entidad empleadora.
6. Señalética en los lugares de trabajo. otros mecanismos para extinción de incendios. laborales.
7. Prevención de riesgos de incendio, para lo cual se deberá considerar el uso de extintores y otros mecanismos para extinción de incendio

DE LA CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

ARTICULO 111. Basado en el artículo 17 del Decreto 44 la entidad empleadora debe consultar a los representantes de los trabajadores cuando se planifiquen o implementen cambios en los procesos, la organización, las tecnologías o los métodos de trabajo. La consulta también es obligatoria al implementar medidas de control para riesgos graves o modificar los sistemas de trabajo.

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a recibir información completa y oportuna sobre los cambios que se planean. También tienen derecho a ser consultados sobre el contenido y la

organización del trabajo, a expresar sus opiniones y a que sus observaciones sean consideradas por la empresa.

El proceso de consulta debe ser formal e incluir reuniones informativas donde la empresa explique los cambios y sus implicaciones. Se debe dejar constancia de las opiniones y observaciones de los representantes de los trabajadores.

La consulta con los representantes no reemplaza la obligación de informar a todos los trabajadores sobre los riesgos y medidas preventivas.

Los trabajadores pueden participar en la gestión de seguridad y salud a través de varios mecanismos: Comités Paritarios, Departamentos de Prevención, Delegados de Seguridad, sindicatos y mecanismos de participación directa.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir información sobre los riesgos laborales, las medidas preventivas, los resultados de las evaluaciones y los programas de gestión. También deben ser consultados sobre cambios que puedan afectar su seguridad y salud.

Las personas trabajadoras y sus representantes deben colaborar con la empresa para mejorar la acción preventiva. También deben promover la seguridad y salud, cumplir con la normativa e implementar las medidas establecidas. Además, pueden proponer mejoras en los métodos, procedimientos, condiciones de trabajo y actividades de formación.

CLASES DE FUEGO

ARTICULO 112. El trabajador debe conocer la ubicación de los equipos extintores de incendio del sector en el cual desarrolle sus actividades como asimismo conocer la forma de operarlos, siendo obligación de todo jefe velar por la debida instrucción del personal al respecto.

ARTICULO 113. El acceso a los equipos de emergencia deberá mantenerse despejado de obstáculos.

ARTICULO 114. Deberá darse cuenta al jefe inmediato después de haber ocupado un extintor de incendio para proceder a su recarga.

ARTICULO 115. No podrá encenderse fuegos cerca de elementos combustibles o inflamables, tales como pinturas, diluyentes, elementos químicos, botellas de oxígeno acetileno, parafina, bencinas u otros aunque se encuentren vacías.

ARTICULO 116. El Tetracloruro de Carbono no debe usarse como agente extintor, dado que está prohibido su uso por Resolución N° 05166 de agosto 23 de 1974, del Servicio de Salud.

ARTICULO 117. Las zonas de pintura, bodegas, lugares de almacenamiento de inflamables y todos aquellos que señale la empresa, deberán ser señalizadas como lugares en los que se prohíbe encender fuego o fumar.

ARTICULO 118. Las personas trabajadoras que no pertenezcan a la Brigada de Incendios, equipos de evacuación y emergencia de la empresa, deberán colaborar con éstos uniéndose al plan elaborado para enfrentar estas situaciones con rapidez y orden.

ARTICULO 119. En todo caso, las personas trabajadoras deberán colaborar con los jefes señalados por la empresa a evacuar con calma el lugar del siniestro.

ARTICULO 120. Clases de fuego y formas de combatirlo:

1. Fuegos Clase A

Son fuegos que involucran materiales como papeles, maderas y cartones, géneros, cauchos y diversos plásticos, generalmente de naturaleza orgánica, cuya combustión se realiza con formación de brasas.

Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Agua, Polvo Químico Seco multipropósito, espumas (LIGHT WATER).

2. Fuegos Clase B

Son fuegos que involucran líquidos combustibles e inflamables, gases, grasas y materiales similares. Los agentes extintores más utilizados, para combatir este tipo de fuego son Polvo Químico Seco, Anhídrido Carbónico y espumas (LIGHT WATER).

3. Fuegos Clase C

Son fuegos que involucran equipos, maquinarias e instalaciones eléctricas energizadas. Por seguridad de las personas deben combatirse con agentes no conductores de la electricidad tales como: Polvo Químico Seco y Anhídrido Carbónico.

4. Fuegos Clase D

Son fuegos que involucran metales como magnesio, sodio y otros. Los agentes extintores son específicos para cada metal.

5. Fuegos Clase K

Son fuegos en artefactos de cocina que involucran medios de cocción combustibles (aceites y grasas vegetales o animales). Las características de los agentes de extinción se describen en la NCh 1432/5-2007 "Extintores portátiles - Pruebas de fuego Clase K".

ARTICULO 121. Los extintores de espuma (LIGHT WATER) y agua a presión son conductores de la electricidad, por lo tanto, no deben emplearse en Fuegos Clase C (descritos en el Artículo anterior) a menos que se tenga la seguridad y certeza que se han desenergizado las instalaciones, desconectando los switches o palancas en los tableros generales de luz y fuerza.

TITULO XIX DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 122. Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) de las personas y sus condiciones de trabajo. Las siguientes son dimensiones de riesgos psicosociales que pueden contener factores de riesgo a los que se esté expuesto en la organización:

1. Carga de trabajo: exigencias sobre personas trabajadoras para cumplir con una cantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.
2. Exigencias emocionales: capacidad de entender la situación emocional de otras personas que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (cliente, usuario, alumno, paciente) también exigencia de control de las propias emociones durante el trabajo.
3. Desarrollo profesional: oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades en el trabajo.
4. Reconocimiento y claridad de rol: reconocimiento respeto y rectitud en el trato de persona desde la jefatura, incluye definición de roles y responsabilidades.
5. Conflicto de rol: sensación de molestia con las tareas que se consideran incongruentes entre sí, o por estar fuera del rol asignado.
6. Calidad de liderazgo: expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinado y entrega de directrices de manera civilizada
7. Compañerismo: sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
8. Inseguridad en condiciones de trabajo: inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tarea, lugares, horarios en que se trabaja.
9. Equilibrio entre trabajo y vida privada: interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
10. Confianza y justicia organizacional: grado de inseguridad o confianza hacia la entidad empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
11. Vulnerabilidad: temor ante el trato injusto en la entidad empleadora o antes represalias por el ejercicio de los derechos.
12. Violencia y acoso: exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

Los factores de riesgo van acompañados de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que las personas trabajadoras están expuestas a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Quienes están expuestos a riesgos psicosociales laborales podrían presentar consecuencias en el ámbito laboral (despidos, abandono, presentismo, rotación, cambio de funciones, etc.), además de también presentar consecuencias como daños en la salud física (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas, entre otras) y daños en la salud mental (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etcétera).

Como medida protectora en la prevención de riesgos psicosociales se creará un Comité paritario de aplicación del protocolo de riesgos psicosociales, según lo referido por el protocolo de riesgos psicosociales. El comité de aplicación (CdA) implementará una etapa de sensibilización antes de la aplicación de la encuesta, aplicará el cuestionario CEAL-SM SUSES0 al menos al 60% de quienes trabajan en la organización y determinarán el nivel de riesgo y las acciones a planificar para disminuir los niveles de riesgo medio y alto, y para reforzar y potenciar los niveles de riesgo bajo.

El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todas las personas trabajadoras a los riesgos psicosociales. La empresa se obliga a evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestas las personas trabajadoras con el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del MINSAL (cuestionario CEAL-SM SUSES0), e intervenir si la empresa presenta una enfermedad profesional de salud mental, o un nivel de riesgo alto. La medición de riesgo psicosocial laboral debe realizarse a nivel de centro de trabajo. La empresa realizará la medición de riesgo psicosocial laboral utilizando el cuestionario CEAL-SM SUSES0, siguiendo las normas y metodología establecidas por la SUSES0.

La primera evaluación de riesgo psicosocial laboral debe realizarse cuando la empresa tenga seis meses desde que cuente con personas trabajadoras contratadas y un mínimo de 10 personas trabajadoras. No obstante, el organismo administrador o la autoridad puede instruir la evaluación frente a la presentación de una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) de posible origen laboral.

Resolución Exenta N° 2580 del ISPCH-Minsal Aprueba el Documento “Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo” Elaborado por el Departamento de Salud Ocupacional del ISP.

TITULO XX

DE LOS FACTORES DE LESION MUSCULOESQUELETICA DE EXTREMIDADES SUPERIORES (TMERT-EESS)

ARTICULO 123. Según el Decreto Supremo N° 4 de 2011 MINSAL que modifica el Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los lugares de Trabajo en lo que respecta a la prevención de los trastornos músculo esqueléticos de las extremidades superiores. La entidad empleadora deberá evaluar los factores de riesgo asociados a estos trastornos de acuerdo con la Norma Técnica o Guía de criterios para la elaboración de informes técnicos puestos de trabajo relacionados con factores de riesgo músculo esquelético del Instituto de Salud Pública

ARTICULO 124. Se entenderá por trastornos musculoesquelético de las extremidades superiores a las alteraciones de las unidades músculo-tendinosas, de los nervios periféricos o del sistema vascular. La entidad empleadora, deberá evaluar los factores de riesgo asociados a trastornos musculoesquelético de las extremidades superiores presentes en las tareas de los puestos de trabajo de su empresa.

Los Factores de riesgo a evaluar son:

- Repetitividad de las acciones técnicas involucradas en la tarea realizada en el puesto de trabajo.
- Fuerza ejercida por las personas trabajadoras durante la ejecución de las acciones técnicas necesarias para el cumplimiento de la tarea.

- Posturas forzadas adoptadas por las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora la que deberá contrastarse con las condiciones establecidas a continuación:

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

Repetitividad:

Posibles Condiciones Observadas

- El ciclo de trabajo o la secuencia de movimientos son repetidos dos veces por minuto o por más del 50% de la duración de la tarea.
- Se repiten movimientos casi idénticos de dedos, manos y antebrazo por algunos segundos.
- Existe uso intenso de dedos, mano o muñeca.
- Se repiten movimientos de brazo- hombro de manera continua o con pocas pausas.
- Son aplicadas fuerzas con las manos para algún tipo de gesto que sea parte de la tarea realizada.

Fuerza:

Posibles Condiciones Observadas

- Se levantan o sostienen herramientas, materiales u objetos de más de:
 - 0,2 Kg por dedos (levantamiento con uso de pinza).
 - 2 Kg por mano.
 - Se empuñan, rotan, empujan o traccionan herramientas o materiales, en que la persona trabajadora siente que necesita hacer fuerza importante.
 - Se usan controles en que la fuerza que ocupa la persona trabajadora es percibida por éste como importante.
- Uso de la pinza de dedos en que la fuerza que ocupa la persona trabajadora es percibida por éste como importante

Posturas forzadas:

Posibles Condiciones Observadas

- Existe flexión o extensión de la muñeca de manera sostenida en el tiempo durante el turno de trabajo.
- Alternancia de la postura de la mano con la palma hacia arriba y la palma hacia abajo, utilizando agarre.
- Movimientos forzados utilizando agarre con dedos mientras la muñeca es rotada, agarres con abertura amplia de dedos, o manipulación de objetos.
- Movimientos del brazo hacia delante (flexión) o hacia el lado (abducción) del cuerpo que hagan parte de los movimientos necesarios para realizar las tareas.

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.

La entidad empleadora deberá informar a las personas trabajadoras sobre los factores a los que están expuestos, las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo pertinentes a la actividad que desarrollan.

TITULO XXI DE LA PROTECCION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL RIESGO DE EXPOSICION ASILICE (PROTOCOLO DE SILICE - PLANESI)

ARTICULO 125. En cumplimiento al marco regulatorio nacional y para proteger la vida y la salud de las personas trabajadoras expuestas a sílice, se implementarán planes de trabajo con la planeación, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades para controlar la exposición de polvo en lugares de trabajo y así evitar la ocurrencia de personas trabajadoras con silicosis.

La empresa mantiene una cultura preventiva sobre la prevención de la silicosis; estableciendo programas coordinados con el organismo administrador para prevenir la exposición a sílice en la empresa y en cada una de sus faenas en las cuales exista el riesgo de exposición a sílice.

Se realiza vigilancia de los ambientes de trabajo a través de mediciones sistemáticas y periódicas de los niveles de sílice en el lugar de trabajo, para cuantificar el riesgo e implementar medidas para su control.

Se realiza vigilancia a la salud a las personas trabajadoras expuestas a sílice en forma sostenida en el tiempo, para realizar un diagnóstico precoz de la silicosis, y definir oportunamente el cambio de puesto de trabajo.

Se desarrollan planes de difusión y capacitación sobre el riesgo de exposición a sílice para prevenir la ocurrencia de la enfermedad manteniendo a las personas trabajadoras informadas, en cada una de sus faenas expuestas.

ARTICULO 126. El programa de Vigilancia de la Silicosis se desarrollará de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de vigilancia del ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores con exposición a sílice (Resolución Exenta N° 268 del 03 de junio 2015 Ministerio de Salud) y los compromisos establecidos en el PLANESI del MINSAL y del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 127. Las personas trabajadoras deberán asistir en forma obligatoria a todas las citaciones de control médico y exámenes de salud del Programa de Vigilancia Médica para el riesgo de exposición a sílice, tomando conocimiento de su situación de salud personal y adoptando las acciones y conductas requeridas para su protección, tales como las medidas de protección para la realización de sus labores y el uso de elementos de protección personal respiratoria cuando corresponda.

ARTÍCULO 128: Se agregan las siguientes prohibiciones y obligaciones por exposición a sílice:

- Se prohíbe el uso de barba en las personas trabajadoras que utilizan protección respiratoria de medio rostro, ya que esta impide un correcto sello de la máscara con la cara, ya que el polvo que contiene sílice libre cristalizada se mezcla con el aire que se respira, no garantizando real protección a la persona trabajadora.
- Toda persona trabajadora que se encuentre expuesto a sílice en su lugar de trabajo deberá mantenerse afeitado.

- Se prohíbe el uso de chorro de arena en seco como método de limpieza abrasiva (Decreto N°122 del MINSAL). Este método libera polvo de sílice, compuesto mineral cuya exposición por vías respiratorias provoca silicosis.
- No se debe comer, beber ni fumar en lugares donde exista exposición a sílice.
- Antes de cualquier pausa en el trabajo, se deben limpiar manos y cara en zonas fuera de la exposición a polvos.
- Utilizar un respirador certificado (respirador con filtros p100).

TITULO XXII DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL RIESGO DE EXPOSICIÓN A RUIDO (PREXOR)

ARTICULO 129. La Empresa, realizará la identificación y evaluación de la exposición a ruido al interior de nuestra organización en todas las instalaciones y faenas mediante lo señalado en el Programa de Vigilancia de la Pérdida Auditiva por Exposición a Ruido en los Lugares de Trabajo, PREXOR del Ministerio de Salud, con la finalidad de contar con las acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas (Programa de Vigilancia), de manera de mantener un adecuado estándar de salud de las personas trabajadoras.

El propósito de este protocolo es 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 expuesto ocupacionalmente a ruido.

El programa preventivo está orientado a detectar en forma precoz los efectos del ruido en las personas trabajadoras expuestas, con la finalidad de preservar la salud auditiva, prevenir y detectar precozmente daño auditivo, definiéndose acciones que eviten la progresión del daño.

Se considera expuesto, a toda persona trabajadora con exposición ocupacional a ruido a niveles iguales o superiores al Criterio de Acción, 82 dBA.

ARTÍCULO 130: Se agregan las siguientes prohibiciones y obligaciones por exposición a ruido:

- El personal debe hacer uso permanente de la protección auditiva adecuada de acuerdo al instructivo interno y seguir las señalizaciones de cada área, contrato o instalación con niveles de ruido sobre los criterios establecidos.
- El supervisor o jefe, es la persona responsable del control del uso correcto del protector auditivo por parte de las personas trabajadoras y él mismo los deberá utilizar cada vez que ingrese a áreas ruidosas, constituyendo un ejemplo a imitar, al igual que el personal de mayor jerarquía dentro de la empresa.
- El supervisor o jefe deberá realizar supervisar regularmente el uso correcto del protector auditivo por parte de las personas trabajadoras, así como también su reemplazo oportuno o su mantenimiento, ante deterioros por causas mecánicas, envejecimiento natural, mala utilización, etc.

TITULO XXIII DE LA HIPOBARIA INTERMITENTE CRÓNICA POR GRAN ALTURA GEOGRÁFICA

ARTICULO 131. El trabajo a gran altitud se define como, aquel trabajo que se realiza en una altitud geográfica igual o superior a los 3.000 msnm e inferior a 5.500 msnm, en el cual las personas trabajadoras son expuestas a hipobaría intermitente crónica de conformidad al Art. 110 b.1 D. S N° 594.

Previa a su contratación la empresa se hará cargo de la evaluación de salud que se efectuará a todo trabajador, , que se va a exponer a gran altitud por motivos laborales por más de 6 meses, con una permanencia de al menos 30% de ese tiempo, en forma discontinua, con sistema de turnos rotativos en gran altitud y descanso a baja altitud, sin experiencia laboral previa en gran altitud o que habiéndola tenido no se cuente con los antecedentes médicos correspondientes, o que la evaluación médica haya perdido su vigencia, lo anterior en conformidad al Artículo 110 b.3 D. S N° 594.

De conformidad al Art.110 b.2 D. S N° 594, las empresas que tengan trabajadores expuestos a hipobaría intermitente crónica por gran altitud deberán realizar prevención del riesgo, adoptando las siguientes medidas:

- a) Informar a los trabajadores sobre los riesgos específicos de exposición laboral a altitud e hipobaría y sus medidas de control en los siguientes términos: "La exposición a hipobaría intermitente crónica por gran altitud puede producir algún tipo de enfermedades reversibles a corto y/o a largo plazo, principalmente neurológicas y cardiopulmonares que van desde el mal agudo de montaña en sus diferentes variedades, policitemia, hipertensión pulmonar y/o trastornos del sueño el que se podría agravar en sujetos con apnea obstructiva del sueño previa, entre otras patologías".
- b) Incorporar este riesgo en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Contar con un programa preventivo de las personas trabajadoras expuestas ocupacionalmente a hipobaría intermitente crónica, por escrito, actualizado en forma anual, elaborado en conformidad con lo establecido en la Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud.
- d) Impartir anualmente a las personas trabajadoras instrucción teórico-práctica sobre el riesgo y consecuencias para la salud de la exposición ocupacional a hipobaría intermitente crónica por gran altitud y las medidas preventivas a considerar, el cual tendrá una duración mínima de 3 horas cronológicas y será impartido por un profesional de la salud, con título otorgado por una entidad de educación superior reconocida por el Estado, con un mínimo de 8 semestres de estudio y formación en los temas a tratar. Este programa deberá constar por escrito.

Para la prevención, vigilancia y diagnóstico precoz de los efectos en la salud provocados por la exposición a hipobaría intermitente crónica, las personas trabajadoras expuestas deberán ser incorporados al Programa de Vigilancia Ocupacional, realizándose las evaluaciones de salud ocupacional de vigilancia periódica y de pre-egreso, según lo indicado en la Guía Técnica sobre la materia. Estas evaluaciones de salud deben ser realizadas por los respectivos organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 y de su cargo, con la finalidad de determinar si el estado de salud de la persona trabajadora le permite trabajar bajo estas condiciones. De conformidad al Art.110 b.4 D. S N° 594.

ARTICULO 132. Las personas trabajadoras que se desempeñen en gran altitud deben realizarse anualmente el chequeo preventivo de salud común y el seguimiento de sus patologías crónicas, de conformidad con su sistema previsional de salud, y presentarlos al momento de efectuarse el examen de salud ocupacional, debiendo mantener la persona trabajadora en su poder los resultados de dichos exámenes.

ARTICULO 133. Las personas trabajadoras que tengan las siguientes patologías de salud, están contraindicadas para trabajar a Gran Altura Geográfica (sobre los 3.000msnm), por tanto, no serían condición de empleo para el puesto de trabajo por tener una salud incompatible y/o salud irrecuperable;

- 1.- Insuficiencia cardiaca de cualquier origen (con o sin tratamiento).
- 2.- Bloqueo completo de rama izquierda (BCRI), Bradicardia extrema (menor de 40x´) o Extrasístoles ventriculares sin evaluación cardiológica.
- 3.- Bloqueo AV de segundo o tercer grado, sin tratamiento.
- 4.- Arritmia Completa por Fibrilación Auricular y Flutter, con o sin tratamiento.
- 5.- Angina inestable o Síndrome anginoso con o sin tratamiento.
- 6.- Síndrome de Wolf-Parkinson-White sin tratamiento o sintomático.
- 7.- Síndrome de Brugada tipo II o III.
- 8.- Miocardiopatía hipertrófica o dilatada, de cualquier origen.
- 9.- Bloqueo bifascicular o trifascicular.
- 10.- Cardiopatía congénita cianogénica.
- 11.- Portador de Marcapaso no controlado, o con riesgo de exposición a grandes campos electromagnéticos.
- 12.- Taquiarritmia sin tratamiento.
- 13.- Hipertensión Arterial sin tratamiento y/o descompensada. Cifras tensionales sobre 139/89 derivar a estudio correspondiente para diagnóstico.
- 14.- Hipertensión Pulmonar.
- 15.- Taquicardia paroxística supraventricular sin tratamiento.
- 16.- Enfermedad Pulmonar Obstructiva Crónica con insuficiencia respiratoria y/o hipertensión pulmonar.
- 17.- Diabetes Mellitus no compensada. Para Diabetes Mellitus Tipo I y II debe contar con informe que acredite tratamiento y control, más Hb Glicosilada menor a 7%
- 18.- Insuficiencia renal crónica con Clearance calculado menor de 60 ml/min (fórmula Cockcroft-Gault).
- 19.- Accidente vascular encefálico de origen isquémico o tromboembólico.
- 20.- Apnea del Sueño sin tratamiento.
- 21.- Epilepsia con crisis en último año.
- 22.- Hemoglobinemias absoluta mayor de 18,5 gr/dl en hombres y mayor de 17,5 gr/dl en mujeres.
- 23.- Obesidad con Índice de Masa Corporal mayor de 35.
- 24.- Hipertrigliceridemia mayor de 500 mg/dl no tratado.
- 25.- Índice de riesgo cardiovascular basado en el índice de Framingham igual o mayor de 10% sin Test de Esfuerzo y sin tratamiento de factores de riesgo cardiovascular.
- 26.- Índice de riesgo cardiovascular basado en el índice de Framingham entre 6 y 9 % e IMC entre 30 y 35, sin Test de Esfuerzo.
- 27.- Enfermedad bular.
- 28.- Patologías psiquiátricas mayores como Esquizofrenia y Adicciones.
- 29.- Antecedentes de Edema pulmonar o cerebral agudo grave de montaña sin estudio de tolerancia a la hipoxia posterior al evento.
- 30.- Enfermedad tromboembólica, con o sin tratamiento.
- 31.- Anemia, con Hemoglobinemia menor de 12 gr/dl en hombres y menor de 11 gr/dl en mujeres.
- 32.- Anemia falciforme.

33.- Infarto agudo al miocardio con disfunción ventricular.

TITULO XXIV EFECTOS PRODUCIDOS POR LA DISMINUCIÓN DE LA TEMPERATURA

ARTICULO 134. El clima de montaña es más frío y seco que el del llano, puesto que en forma natural la temperatura del aire va disminuyendo con la altura. El gradiente térmico negativo es de 0,5-1°C cada 100 metros.

El cuerpo humano es homotermo dado que necesita mantener una temperatura constante (36° C) e independiente de la temperatura exterior. La exposición laboral al frío puede dar origen a dos tipos de efectos sobre la salud:

1. EFECTOS AGUDOS O INMEDIATOS
 - LOCALES: congelación de algún miembro
 - GENERALES: disminución del estado de conciencia y somnolencia
2. EFECTOS CRÓNICOS: La exposición prolongada a bajas temperaturas puede producir problemas pulmonares (bronquitis crónica, pulmonías, etc.), de oídos (otitis) o de ojos (conjuntivitis).

MEDIDAS PREVENTIVAS QUE DEBEN ADAPTARSE

- Ropa de protección adecuada contra el frío, que incluya el resguardo de la cabeza, orejas y cuello; que sea impermeable en caso de exposición a la humedad, y compatible con otros elementos de protección personal.
- Dispositivos de protección para la cara y los ojos, en caso de trabajar a la intemperie.
- Cuidar el aporte calórico de la alimentación, y proporcionar comida caliente durante la jornada, principalmente durante el turno de noche, otorgando las pausas necesarias para tal actividad.
- Reducir al máximo posible la exposición directa al aire libre cuando la temperatura es bajo cero.

TITULO XXV EXPOSICION A AMIANTO/ ASBESTO

ARTICULO 135. El Protocolo de Vigilancia Ambiental y de Salud por Exposición al Amianto/Asbesto, tiene por objetivo proteger a las personas trabajadoras preventivamente y guiar a las empresas en la gestión y vigilancia de las personas trabajadoras expuestas a fibras de Amianto/Amianto en sus lugares de trabajo, de manera que se cumpla la normativa vigente, y exista una gestión por Exposición al agente. De acuerdo con la normativa vigente, la responsabilidad de la identificación de los riesgos de un sitio de trabajo le corresponde a la empresa.

- Manual Implementación Protocolo Empresa, Agente Amianto/Amianto
- Decreto Supremo N° 656 MINSAL Del 13.01.2001 Prohíbe Uso Del Amianto/ Asbesto En Productos Que Indica



TITULO XXVI EXPOSICION A AGENTES QUE PRODUCEN DERMATITIS

ARTICULO 136. La dermatitis es un proceso inflamatorio de la piel, cuyos síntomas más comunes son: piel reseca, comezón, erupciones, ampollas y enrojecimiento.

En el ambiente laboral las dermatitis más frecuentes son las de contacto irritativo y de contacto alérgicas. La dermatitis de contacto irritativa se origina por el contacto con una sustancia irritativa tanto en exposición de corta duración como en la exposición reiterada. Cuando se trata de irritantes fuertes el efecto aparece de forma inmediata o después de un corto período. Cuando son irritantes débiles suelen requerir exposiciones repetidas y la dermatitis tiene un curso gradual.

La dermatitis de contacto alérgica se trata de reacciones de origen inmunológico, con respuesta específica a un alérgeno en contacto con la piel. Se requiere un período de sensibilización al agente. Una vez producida la sensibilización, esta es irreversible y se presenta cada vez que se ocurre exposición al agente causante.

La empresa deberá identificar si en los procesos se utilizan agentes que puedan causar dermatitis y hacer una lista de estas sustancias. El inventario de sustancias que pueden causar dermatitis se debe dar a conocer a las personas trabajadoras como parte de la obligación de informar los riesgos que tiene la empresa.

De acuerdo con lo establecido en los números 2) y 3) del artículo 19 del D.S. N°109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituyen enfermedades profesionales la "Dermatosis Profesional", que corresponde a toda enfermedad de la piel cuyo origen está en la exposición laboral a agentes físicos, químicos y/o biológicos; y los "Cánceres y lesiones precancerosas de la piel", de origen laboral por la exposición ocupacional a agentes de riesgo físicos o químicos.

- D.S N° 109 Artículo 19
- Protocolo de Patologías Dermatológicas

TITULO XXVII GÉNERO Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 137. La empresa al considerar la perspectiva de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo reconoce que las condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo afectan en forma distintas a mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas de prevención de la empresa presume compilar y analizar toda la normativa vigente que refieren a las condiciones de trabajo con una perspectiva de género.

El Decreto Supremo N° 47 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social del 04.08.2016 “Aprueba La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo”, tiene como Objetivo N° 5 promover la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva, en donde describe:

“Se considerará la perspectiva de género en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo presente las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el ámbito laboral y en la vida en general, el impacto diferenciado de la exposición al riesgo en función del género de las personas trabajadoras, como consecuencia de la división del trabajo, en todos los ámbitos de la gestión preventiva.

Debe incluirse el reconocimiento de enfermedades profesionales y la promoción de buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, que consideren la especificidad propia de las personas trabajadoras; el aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre seguridad y salud en el trabajo; la investigación en seguridad y salud en el trabajo que incorpore el enfoque de género y el registro de información, desagregando datos por sexo”.

Asimismo, el compromiso señalado en la Letra C) Género Número 17 y 18 para la implementación de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo se refieren:

Toda la normativa de seguridad y salud en el trabajo considerará la perspectiva de género y, en especial, se establecerán registros diferenciados por sexo sobre la exposición a los distintos agentes y factores de riesgos laborales, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ausentismo, cobertura del seguro, población en vigilancia según riesgo, prestaciones preventivas y pecuniarias entre otros, tanto en los organismos administradores, como en empresas e instituciones públicas.

La normativa considerará el establecimiento de mecanismos que garanticen la adecuada representación de las personas trabajadoras de la integración de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad bajo el criterio que su directiva no esté integrada por más de un 60% de un solo sexo.

- Política Conciliación Trabajo-Familia
- Protocolos Minsal



TITULO XXVIII DE LA SEGURIDAD EN MAQUINAS/EQUIPOS/HERRAMIENTAS MOTRICES PORTATILES

ARTICULO 138. La entidad empleadora será responsable de informar convenientemente a las personas trabajadoras expuestas a los riesgos derivados del uso de máquinas, equipos y elementos de trabajo, acerca de su manejo adecuado y seguro, a fin de garantizar que su utilización no constituye un riesgo para quienes las manipulan. Adicionalmente informará para este mismo fin acerca del contenido sustancial de los manuales, cuando existan, de las instrucciones y las fichas técnicas que hayan proporcionado los fabricantes, importadores y proveedores de máquinas.

Las entidades empleadoras que utilicen máquinas, equipos y herramientas que puedan generar riesgo de atrapamiento, corte, lesión y/o amputación deberán contar, conforme a la normativa técnica vigente, con un procedimiento de trabajo seguro en máquinas, equipos y herramientas motrices. Este procedimiento deberá considerar, al menos, un programa preventivo de operación y mantenimiento de tales maquinarias, el control permanente de su funcionamiento, así como la existencia de protecciones.

Además, deberán informar y capacitar a las personas trabajadoras sobre la forma de uso correcto y seguro de tales maquinarias.

TITULO XXIX OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD EMPLEADORA COMO EMPRESA CONTRATISTA DE CODELCO

ARTICULO 139. Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades generales de todos los las entidades empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, las empresas contratistas y subcontratistas de Codelco deberán:

- A) Adoptar todas las medidas necesarias para asegurar las condiciones adecuadas de salud y seguridad en todas las actividades, proyectos o prestación de servicios que desarrollen, especialmente en la implementación de los Estándares de Control Operacional.
- B) Avisar de cualquier desviación en la evaluación de los riesgos contenidos en el Programa.
- C) Ejercer una adecuada y permanente supervisión de todas las personas trabajadoras destinada a proteger eficazmente la vida y salud de las personas trabajadoras
- D) Proveer a las personas trabajadoras en forma gratuita los equipos de protección personal necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con los estándares definidos por la Corporación.
- E) Comunicar al Administrador de Contrato y a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo inmediatamente de ocurrido cualquier incidente del trabajo con consecuencia grave, fatal o evento significativo y las enfermedades profesionales diagnosticadas o resueltas



F) Informar al Administrador de Contrato y a la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo del Centro de Trabajo, a más tardar al mes siguiente de producido el cambio o adhesión al organismo administrador de la Ley N° 16.744.

G) Mantener el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad debidamente actualizado y difundido, capacitando y evaluando a las personas trabajadoras

H) Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y normativas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y las obligaciones establecidas en el Reglamento Especial.

ARTICULO 140. Obligaciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de CODELCO: Será obligación para las empresas contratistas divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de Codecco, así como las normas, estándares y procedimientos a todas las personas trabajadoras, de acuerdo con las labores que desarrollan y riesgos a los que están expuestos.

TITULO XXX DE LAS OBLIGACIONES RESPECTO AL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS Y CUMPLIMIENTO

ARTÍCULO 141. Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con todas las políticas, procedimientos, compromisos, manuales, acciones, actividades y controles que la Empresa considere como parte de su modelo de prevención del delito y cumplimiento, ello en conformidad a la ley 20393 y sus modificaciones

TITULO XXXI DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DE RIESGOS LABORALES D.S. N°44/2024

ARTÍCULO 142: De conformidad con el artículo 3° del Decreto 44, serán principios para la gestión preventiva de los riesgos laborales en la Empresa:

1. Un enfoque de gestión que ponga énfasis en la prevención de los riesgos laborales y en la adaptación del trabajo a las personas, desde el diseño de los sistemas productivos y los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento científico y tecnológico disponible, y priorizando la eliminación o el control de los riesgos en su origen o fuente.

2. Un enfoque de género en la gestión de riesgos laborales de la entidad empleadora, lo cual significa que en el diseño, planificación, implementación y evaluación de las actividades preventivas se deberá siempre considerar que las personas se sitúan en el trabajo en condiciones biológicas, sociales y económicas desiguales.

3. El compromiso y la participación, implica que la entidad empleadora, a través de sus representantes y directivos, deberán comprometerse activamente en la gestión de los riesgos laborales promoviendo, igualmente, la participación permanente de las personas trabajadoras o de sus representantes.

4. La mejora continua, de modo que la gestión de los riesgos laborales propenda a la optimización permanente de los procesos de la gestión preventiva.

5. La responsabilidad de la entidad empleadora en la gestión de los riesgos laborales, sin perjuicio de los deberes de cuidado y de colaboración de las personas trabajadoras con la gestión preventiva empresarial y de observancia de las medidas de prevención adoptadas.

Se incluye además el compromiso de implementar los requisitos señalados en los artículos 7°, 8°, 9° y 10 y 11° del Decreto 44

TITULO XXXII SOBRE PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS RIESGOS

ARTICULO 143: La entidad empleadora basado en el artículo 11 del Decreto N° 44, aborda la protección de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos laborales. Busca garantizar un ambiente laboral seguro y medidas de protección específicas para aquellos que, por sus características personales, pueden ser más vulnerables a los riesgos del trabajo.

ARTICULO 144: La entidad empleadora prestará especial atención a los trabajadores sensibles a determinados riesgos. Se enfocará en la identificación de los peligros, evaluación de los riesgos y desarrollo del programa de trabajo preventivo para estos trabajadores. Define las categorías de trabajadores especialmente sensibles, que incluyen:

- Personas con discapacidad física, cognitiva o sensorial: Se reconoce la diversidad de discapacidades y la necesidad de medidas específicas para cada caso.
- Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia: Se enfatiza la protección de la salud de la madre y el niño durante el embarazo y la lactancia.
- Adolescentes con edad para trabajar: Se busca proteger a los trabajadores jóvenes que pueden ser más vulnerables a los riesgos por su falta de experiencia y desarrollo físico.
- Adultos mayores: Se reconoce que los trabajadores de mayor edad pueden tener necesidades específicas de adaptación del puesto de trabajo y mayor riesgo a ciertos peligros.
- Personas con condiciones que los hagan especialmente vulnerables: Esta categoría es amplia y permite incluir a trabajadores con otras condiciones de salud que puedan requerir medidas de protección adicionales, que presenten antecedentes mórbidos (Registro de enfermedades, alergias, accidentes de origen común, cirugías y tratamientos asociados al trabajador), trabajos o actividades desarrolladas con anterioridad que le hayan causado enfermedades y accidentes que ha sufrido y las secuelas ocasionadas, de manera de establecer que la persona trabajadora reúne las condiciones físicas o psíquicas necesarias para desarrollar trabajos o faenas calificados como peligrosos, con la única finalidad de proteger su vida y salud o la de otras personas trabajadoras, debiéndose resguardar, en todo caso, las garantías de intimidad, confidencialidad y no discriminación.

ARTÍCULO 145: Prohíbe la contratación de trabajadores especialmente sensibles en puestos de trabajo que impliquen un riesgo grave para su vida o salud, para la vida o salud de terceros, o que sean incompatibles con sus capacidades o condiciones.

ARTÍCULO 146: En este artículo se detallan las siguientes medidas generales de protección para trabajadores especialmente sensibles:

a. Adaptación del puesto de trabajo:

- Se deben realizar ajustes en el entorno físico y las herramientas para que sean accesibles y seguros.
- Se deben proporcionar ayudas técnicas y equipos auxiliares si son necesarios.

b. Rotación de tareas:

- Se debe variar las tareas para evitar la exposición prolongada a un mismo riesgo.
- Se debe ofrecer alternativas a las tareas que implican un riesgo excesivo.

c. Reducción de la jornada laboral:

- Se puede ajustar la jornada laboral para evitar la fatiga excesiva y la exposición prolongada a riesgos.
- Se pueden ofrecer horarios flexibles que se adapten a las necesidades del trabajador.

d. Vigilancia de la salud:

- Se deben realizar exámenes médicos periódicos para detectar cualquier problema de salud derivado del trabajo.
- Se debe ofrecer asesoramiento y apoyo médico específico para las necesidades del trabajador

Además de estas medidas generales, se detallan algunas medidas específicas para ciertos grupos de trabajadores sensibles:

Para trabajadores con discapacidad:

- Se deben realizar evaluaciones de riesgos considerando la discapacidad y la compatibilidad con el puesto de trabajo.
- Se deben implementar ajustes razonables en el puesto y las condiciones de trabajo.

Para trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia:

- Se debe cambiar de puesto de trabajo si el actual implica un riesgo para la salud de la madre o el niño. • Se debe proporcionar información y asesoramiento sobre los riesgos y las medidas preventivas.
- Se debe asegurar la disponibilidad de espacios adecuados para el descanso y la lactancia.

Para adolescentes:

- Se prohíbe su participación en trabajos peligrosos, que exijan esfuerzo físico excesivo, o que impliquen exposición a agentes tóxicos.

- Se establece la necesidad de supervisión permanente, capacitación específica en prevención de riesgos, y el uso de elementos de protección personal adecuados.

Para adultos mayores:

- Se deben realizar evaluaciones periódicas de su capacidad laboral para asegurar que pueden realizar sus tareas de forma segura.
- Se deben adaptar los ritmos de trabajo y proporcionar pausas adicionales según sea necesario.

ARTÍCULO 147: Se mantendrá un registro actualizado de los trabajadores especialmente sensibles, incluyendo:

- Identificación del trabajador: Nombre, puesto de trabajo y datos de contacto.
- Tipo de sensibilidad: Descripción de la discapacidad, condición de salud o característica que lo hace especialmente sensible.
- Medidas preventivas implementadas: Detalle de las acciones tomadas para proteger al trabajador.
- Seguimiento de las medidas: Registro de la efectividad de las medidas y cualquier ajuste necesario.
- Evaluaciones periódicas realizadas: Documentación de las evaluaciones de riesgos y de la capacidad laboral del trabajador.

**TITULO XXXIII
DEL RIESGO GRAVE E INMINENTE Y PLAN DE GESTION DE EMERGENCIAS**

ARTICULO 148: Cuando en el lugar de trabajo se presente un riesgo grave e inminente que amenace la vida o salud de los trabajadores, la empresa deberá:

1. Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados: Se les comunicará la existencia del riesgo, las medidas para eliminarlo o controlarlo, los procedimientos de evacuación y la ubicación de zonas seguras.
2. Adoptar medidas para:
 - a) Suspender de forma inmediata las faenas afectadas.
 - b) Evacuar a los trabajadores si el riesgo no puede ser controlado o eliminado.
 - c) Proteger a los trabajadores que deban permanecer en el lugar.
 - d) Controlar el acceso a las zonas de riesgo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a:

1. Interrumpir sus labores: Podrán hacerlo si consideran, con motivos razonables, que continuar trabajando implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
2. Abandonar el lugar de trabajo: Podrán hacerlo si la situación lo amerita.
3. No sufrir perjuicio: No podrán ser sancionados o perjudicados por tomar estas medidas.
4. Ejercer acciones legales: Podrán recurrir a las acciones legales correspondientes según el Código del Trabajo.

ARTICULO 149: La entidad empleadora contará con planes para gestionar, reducir y responder a riesgos en caso de:

- Emergencias: Incendios, sismos, accidentes graves, fugas de sustancias peligrosas.
- Catástrofes: Desastres naturales, accidentes de gran magnitud, fenómenos climáticos extremos.
- Otros eventos conocidos, probables y previsibles: Cortes de suministro eléctrico, fallas en sistemas críticos, alteraciones del orden público, pandemias.

El plan de gestión deberá:

1. Ser ensayado al menos una vez al año: Se realizarán simulacros, ejercicios de evacuación, pruebas de equipos y actualizaciones de procedimientos.
2. Incluir mecanismos de: Actuación ante emergencias, evacuación del personal, comunicación interna y externa, y coordinación con organismos de emergencia

Si la autoridad competente ordena la evacuación de las áreas afectadas por una emergencia, catástrofe o desastre, la empresa deberá:

1. Suspender actividades: Se suspenderán todas las actividades de manera inmediata.
2. Evacuar al personal: Se procederá a evacuar a todos los trabajadores de las zonas afectadas.
3. Asegurar instalaciones: Se tomarán las medidas necesarias para asegurar las instalaciones.
4. Informar a la autoridad: Se informará a la autoridad competente sobre la evacuación realizada.
5. No reanudar labores: No se reanudarán las actividades hasta que la autoridad lo autorice.

TITULO XXXIV DE LAS SANCIONES Y MULTAS

ARTÍCULO 150. 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, Higiene y Seguridad 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 represión privada que pueda hacer personalmente el superior jerárquico de la Empresa. La amonestación escrita podrá ser simple o grave. Las amonestaciones graves podrán ser internos con anotaciones en la hoja de vida de la persona trabajadora o públicas en el sentido que se comunicarán a la Dirección del Trabajo o a otras Entidades Públicas o Privadas, según correspondiese.

ARTICULO 151. Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por el supervisor o jefe directo de la persona trabajadora o por otra Jefatura superior. La persona trabajadora 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.

ARTICULO 152. La multa será aplicada por el Jefe directo u otra Jefatura superior y la persona trabajadora podrá reclamar ante el Gerente del área respectiva o la Gerencia de Recursos Humanos 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 las personas trabajadoras. 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.

ARTICULO 153. 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 de la persona trabajadora, así como las acciones de ésta para perseguir la responsabilidad penal o civil de la persona trabajadora.

ARTICULO 154. El presente reglamento, exhibido por la empresa en lugares visibles, se da por conocido por todas las personas trabajadoras.

La entidad empleadora entregará a cada persona trabajadora en forma gratuita un ejemplar de este Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

TITULO XXXV VIGENCIA

ARTICULO 155. Este reglamento comenzará a regir en Febrero de 2025, por corresponder a un mejoramiento e inclusión de nuevos cuerpos legales, haber transcurrido más de 30 días desde que fue puesto en conocimiento de las personas trabajadoras y, además, por haber sido colocado en dos sitios visibles dentro de la empresa.

ANEXO 1: RIESGOS

Riesgos generales

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Caídas del mismo y de distinto nivel (menor a 1,8 m) por superficies irregulares o con carga	Fracturas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de calzado apropiado al proceso productivo, con planta antideslizante y de taco bajo. ✓ No correr por pasillos y escaleras. Utilizar pasamanos y tres puntos de apoyo. ✓ Mantener superficies de tránsito ordenadas, despejadas de materiales y bien iluminadas. ✓ Estar atento a las condiciones del entorno. ✓ No usar celular mientras camina ✓ Orden y Aseo en el lugar de trabajo
	Contusiones	
	Esguinces	
Sobreesfuerzos físicos	Trastornos músculo esqueléticos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley 20.949).
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas.
Golpes con o por	Contusiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Almacenamiento correcto de materiales. ✓ Mantener ordenado el lugar de trabajo. ✓ Mantener despejada la superficie de trabajo. ✓ En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
	Fracturas	
Atrapamiento por cajones de estantes o escritorios	Heridas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dotar a los cajones de escritorios de topes de seguridad. ✓ Al cerrar cajones o escritorios hay que empujarlos por medio de las
	Fracturas	

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		manillas.
Contacto con energía eléctrica	Quemaduras	✓ Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización	✓ Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantenimiento.
	Fibrilación ventricular, Muerte	✓ No recargue las instalaciones eléctricas. ✓ Aplicación de Procedimiento de Aislación y Bloqueo ✓ Uso de EPP ignifugo y aislante
Accidentes de tránsito	Lesiones de diverso tipo y gravedad, muerte	✓ Todo conductor de vehículos deberá estar premunido de la respectiva licencia de conducir al día (según clase). ✓ Estar autorizado, manteniendo licencia municipal e interna al día. ✓ Estar en condiciones físicas y psicológicas adecuadas. ✓ Realizar chequeo del vehículo antes de realizar la conducción. ✓ Respetar los límites de velocidad y señales del tránsito. ✓ Utilizar cinturón de seguridad conductor y pasajero. ✓ Conducción a la defensiva. ✓ Equipo en buen estado (mantenciones) ✓ Estar atento a las condiciones del tránsito y del entorno. ✓ No conducir a exceso de velocidad. ✓ No manipular un dispositivo de telefonía móvil o cualquier otro artefacto electrónico o digital que no venga incorporado de fábrica en él. Eso incluye acciones como llamadas telefónicas, envío de mensajería, envío de correos, manipulación de un

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		GPS, entre otros.
Incendio, Explosión	Quemaduras, asfixia, intoxicación, muerte	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No Fumar, controlar las fuentes de ignición, respetar los procedimientos de manejo de combustibles líquidos y gaseosos, respetar el procedimiento de Trabajos en caliente.
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer el plan de emergencia y evacuación. ✓ Conocer la forma de operar los extintores de fuego.
Radiación ultravioleta por exposición solar	Quemadura	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evitar exposición al sol en especial en las horas próximas al mediodía. ✓ Realizar faenas bajo sombra.
	Envejecimiento prematuro de la piel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Usar protector solar adecuado al tipo de piel. ✓ Aplicar 30 minutos antes de exponerse al sol, repitiendo varias veces durante la jornada de trabajo.
	Cáncer a la piel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Beber agua de forma permanente.
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se debe usar manga larga, casco o sombrero de ala ancha en todo el contorno con el fin de proteger la piel, en especial brazos, rostro y cuello. ✓ Mantener permanente atención a los índices de radiación ultravioleta informados en los medios de comunicación, ellos sirven como guía para determinar grado de exposición.
Aplastamiento por carga suspendida e izaje	Lesiones de diverso tipo y gravedad, muerte	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de Maniobra de Izaje. ✓ Segregación del área. ✓ Inspección previa del equipo de izaje y de los elementos de izaje. ✓ Comunicación Bi-direccional permanente entre el operador del equipo de izaje y rigger. ✓ Uso de vientos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ No exponer cuerpo a línea de fuego ✓ Certificación de calidad de elementos de izaje
Caída en altura física (>1,8 m)	Accidente Grave o Fatal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aplicación de procedimiento específico de trabajo en altura física ✓ Control y seguimiento de personal autorizado para trabajar en altura física. ✓ Instrucción específica al personal sobre uso correcto de SPDC. ✓ Certificación de calidad de sistema SPDC (Arnés, colas de vida, estrobos) ✓ Uso de EPP ✓ Examen de altura física al personal.
Exposición a Altas Temperaturas (AT) y Altas Temperaturas Extremas (ATE).	<p>Estrés Térmico Confusión, estado mental alterado, habla arrastrada o enredada, pérdida de conocimiento. Mareos o desmayos. Temperatura corporal elevada. Piel caliente, seca o sudoración profusa. Calambres musculares. Convulsiones. Náuseas. Sed intensa. Sensación de calor sofocante. Cansancio o debilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar un “Plan de emergencias y Contingencia para la gestión del riesgo por exposición a Altas Temperaturas y Altas Temperaturas Extremas”. ✓ Identificar los procesos/actividades/tareas que se encontrarán bajo la exposición a altas temperaturas en la Matriz IPER. ✓ Capacitar al personal que se encuentre en los grupos de exposición sobre los riesgos asociados a trabajar en altas temperaturas y altas temperaturas extremas o en condiciones de olas de calor. ✓ Capacitar al personal que se encuentre en los grupos de exposición para que puedan reconocer y reportar oportunamente los síntomas en ellos mismos y sus compañeros de trabajo. ✓ Implementar los 17 puntos del Protocolo Estrés Térmico de la DT.

Riesgos en los trabajos con máquinas

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Proyección de partículas	Lesión ocular, lesión facial	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No colocar elementos resistentes cerca de la hoja de corte. ✓ Mantener despejado el mesón de trabajo y/o mesón de corte. ✓ Conocer el procedimiento de trabajo seguro. ✓ Uso de elementos de protección personal según el proceso (gafas de seguridad o protector facial). ✓ Uso de EPP específico para trabajos en caliente (chaqueta de cuero, pantalón de cuero, colete, polainas, gorro monja, guante mosquetero, máscara de soldar, respirador con filtros mixtos). ✓ Uso de biombos para trabajos que impliquen proyección de partículas hacia otros sectores.
Sobreesfuerzos	Trastornos músculo esqueléticos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga, dispuestos por su empresa ✓ Conozca y utilice el método correcto de levantamiento manual de materiales (o pacientes). ✓ Solicite una evaluación de su puesto de trabajo con el método sugerido en la guía técnica para el manejo o manipulación de cargas (Ley 20.001 DS N° 63/2005), para asegurarse que no se encuentre manipulando cargas en niveles de riesgo.
Contactos con energía eléctrica	Quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inspección frecuente de cables y artefactos eléctricos.
	Tetanización, fibrilación ventricular, quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si un equipo o máquina eléctrica presenta fallas, hay que desenchufarlo y dar aviso inmediato al encargado de mantención.

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los Sistemas eléctricos deben estar normalizados según Código Eléctrico. ✓ No recargue las instalaciones eléctricas. ✓ Medición de energía cero en equipo, sistema a intervenir. ✓ Contar con sistemas de bloqueo (candado, tarjetas, pinzas). ✓ Aplicación de procedimiento específico de bloqueo de fuentes de energía ✓ Verificar que elementos de bloqueo estén en buenas condiciones. ✓ Equipos, instrumentos y herramientas de medición certificados. ✓ Conocimiento del reglamento eléctrico Divisional. ✓ Equipos deben tener puntos de bloqueo claramente identificados. ✓ Aplicación de procedimiento específico de aislación, bloqueo y permisos de trabajo. ✓ Control de personal entrenado para realizar actividades de bloqueo. ✓ Aplicación de permiso específico de bloqueo de fuentes de energía. ✓ Instrucción específica sobre el uso correcto de sistemas de bloqueos.
Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiratorio Fiebre de los metales Daño pulmonar leve Cáncer pulmonar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Portar y usar correctamente elemento de protección respiratoria (EPR) ✓ Mantener en buenas condiciones de higiene el protector respiratorio ✓ Capacitación en el uso de EPP ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Implementación y mantenimiento de Sistemas de extracción de polvo

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Incendio	Quemaduras, lesiones, intoxicaciones, Asfixia	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desenergizar los equipos o máquinas que esté cerca del amago de incendio. ✓ Dar la alarma de incendio. Utilizar el equipo extintor más cercano. ✓ Evacuar cuando no se controle según lo que indica el plan de emergencia de su empresa.
Atrapamiento	Lesiones múltiples, aplastamiento, desmembramientos, heridas, fracturas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistema de protección de parada de emergencia en la máquina. ✓ No usar ropas sueltas, elementos de protección mal puesto, cabello largo, cadenas o pulseras. ✓ Programa preventivo de seguridad en máquinas, equipos y herramientas motrices (MEHM)
Golpes por o contra	Contusiones, lesiones múltiples, fracturas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Almacenamiento correcto de materiales. Mantener ordenado el lugar de trabajo. Mantener despejada la superficie de trabajo. En bodegas de almacenamiento de materiales en altura se debe usar casco y zapatos de seguridad.
Contacto con superficies calientes	Heridas, quemaduras	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utilizar elementos de apoyo y sujeción, como pinzas o tenazas. ✓ Usar elementos de protección personal, como guantes y ropa de trabajo que impidan el contacto directo. ✓ Disponer de un lugar señalizado para colocar el material caliente.
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confinar la fuente de emisión. ✓ Efectuar pausa programada de acuerdo con el nivel de presión sonora. ✓ Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 db(A) en la jornada. ✓ Capacitación en el uso de EPP

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Cumplimiento de la legislación vigente (PREXOR) ✓ Conocer el Programa de protección auditiva
Exposición a Sílice	Silicosis o neumoconiosis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confinar la fuente de emisión. ✓ Implementación y mantenimiento de Sistemas de extracción de polvo ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Conocer el Programa de protección respiratoria. ✓ Cumplimiento Legislación vigente (PLANESI). ✓ Portar y usar correctamente elemento de protección respiratoria (EPR) ✓ Mantener en buenas condiciones de higiene el protector respiratorio ✓ Utilizar permanentemente protección respiratoria de medio rostro con filtros para polvo. ✓ No utilizar barba mantenerse afeitado. ✓ Capacitación en el uso de EPP
Exposición a temperaturas extremas (alta-baja)	Deshidratación, trastornos a la piel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aislar las fuentes de calor o frío. Climatizar los lugares de trabajo donde se presentan estas temperaturas. ✓ Utilizar ropa de trabajo apropiada a la temperatura a la que está en exposición. ✓ No salir del lugar de la exposición repentinamente. ✓ Contar con disposición de agua (para el calor) permanentemente. ✓ Generar una dieta balanceada referida a las temperaturas a que estará expuesta la persona

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		trabajadora.
Contacto con objetos cortantes y punzantes	Cortes, heridas, contusiones	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Examinar el estado de las piezas antes de utilizarlas y desechar las que presenten el más mínimo defecto. Desechar el material que se observe con grietas o fracturas. ✓ Utilizar los elementos de protección personal, principalmente guantes y protector facial.
Exposición a Metales y Metaloides	<ul style="list-style-type: none"> • Cadmio, daño al riñón. • Mercurio, alteraciones en el sistema nervioso central y periférico. Daño al riñón. • Plomo, alteraciones en los sistemas nerviosos central y periférico. Daño al riñón y efectos hematológicos. • Cromo hexavalente (VI), cáncer al pulmón y senos nasales. Irritación de las vías respiratorias y piel. Asma. • Manganeso, alteraciones en el sistema nervioso central. • Arsénico, alteraciones sistema nervioso periférico, daño al riñón, al hígado y cáncer al pulmón. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de la legislación vigente (Protocolo de Vigilancia Ocupacional por exposición a Metales y Metaloides MINSAL)

Riesgos por manipulación de sustancias químicas

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Contacto con sustancias químicas (sustancias en estado líquido o sólido)</p>	<p>Dermatitis por contacto, quemaduras, erupciones, alergias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. ✓ Antes de manipular conozca la Hoja de Datos de Seguridad del producto y las medidas que se deben tomar en caso de derrame o contacto. ✓ Uso de guantes de neopreno, caucho o acrilonitrilo de puño largo especiales según la sustancia utilizada en el proceso. ✓ Uso de gafas de seguridad, protector facial y máscaras con filtro si lo requiere el producto. ✓ Conocer y aplicar el procedimiento o plan de emergencia. ✓ No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.
<p>Exposición a productos químicos (sustancia en estado gaseoso o vapores)</p>	<p>Enfermedades profesionales, lesiones a los riñones y a los pulmones, esterilidad, cáncer, quemaduras, alergias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Contar con sistemas de extracción y ventilación si la concentración del producto en el ambiente de trabajo supera los límites permisibles según el tipo de producto. ✓ Antes de manipular conozca la Hoja de Datos de Seguridad del producto y las medidas que se deben tomar frente a la exposición frecuente al producto. ✓ Uso de protección respiratoria (máscara facial con filtro y protector facial si es necesario). ✓ Correcto manejo de productos según manuales de procedimientos de la empresa. ✓ Conozca el plan de emergencia. ✓ No mantenga alimentos en su lugar de trabajo.

Riesgos en situaciones de emergencia

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p>Golpeado por o con/ Contacto con /Caídas a mismo y distinto nivel/ Atrapamiento/Aplastamiento/ Volcamiento/Atropello, Etc.</p>	<p>Accidentes Graves y/o Fatales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Persona trabajadora y/o testigos, darán aviso inmediato a su supervisión directa y a Prevención de Riesgos ✓ Supervisor o APR llamará para solicitar una ambulancia. ✓ Supervisor o APR deberá coordinar la suspensión de forma inmediata, de las actividades en el área o puesto de trabajo afectado. ✓ Supervisor deberá asegurar que se despeje el acceso para un fácil acceso de la ambulancia hasta el lugar del accidente. ✓ Una vez asegurada la atención médica de la persona trabajadora, el APR informará a las Autoridades Competentes (Inspección del Trabajo y Seremi de Salud). ✓ Se iniciará proceso de investigación con los antecedentes recopilados. ✓ Implementar acciones correctivas e informar a autoridades. ✓ Registrar las acciones tomadas luego de la emergencia y evaluar las posibles modificaciones al plan de emergencia. ✓ Con respecto a las comunicaciones con los familiares del afectado, el personal de RRHH de la empresa, deberá comunicar deberá comunicar a familiares la situación ocurrida y estado de salud de la persona trabajadora. Adicionalmente se guiará (de ser necesario), en la forma de acceder a seguros y/o diligencias que podrían ser necesarias realizar. ✓ La persona trabajadora se reintegrará al trabajo luego de recibir el alta médica, la cual deberá presentarse a la persona de RRHH o a su jefatura directa.
<p>Sismo o Terremoto</p>	<p>Lesiones de diverso tipo y gravedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aviso Emergencias: ✓ La ocurrencia de un sismo o terremoto es siempre inesperada y no es predecible. Se

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>percibe por todos, por lo tanto no existe información de aviso inicial. Si existiesen lesionados o personas atrapadas se debe dar aviso a teléfonos de emergencias de cada área y al servicio médico de urgencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Combate Primario de Emergencia: ✓ Suspende todas las actividades ✓ Evitar llamados telefónicos para así mantener una libre comunicación en caso de necesidades o contingencias que pudieran surgir respecto de verificaciones que haya que hacer. Preferentemente utilice mensajes de texto. ✓ Dirigirse a la zona de seguridad del recinto que ha sido definida previamente y comunicadas a las personas que ingresan al área. ✓ Las personas que se encuentren en las cercanías de las puertas deberán abrirlas y mantenerlas abiertas para evitar que estas se traben ✓ Detener equipos, cortar suministros de energía eléctrica, suministros de gas licuado, apagar calefactores, desenergizar electrodomésticos. ✓ Verificar la presencia de fugas de gas, combustibles o ácido ✓ En edificaciones busque el triángulo de sobrevivencia o triángulo de vida (agachado en posición fetal al costado de un mueble). ✓ Si está en terreno, aléjese de taludes y paredes que puedan colapsar
Inundaciones por llluvias	Lesiones de diverso tipo y gravedad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando exista un emergencia climática como la señalada se deberá tomar en consideración la forma de actuar en faena, así como en la conducción de vehículos: ✓ En instalaciones: ✓ En caso de inundaciones en las

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>instalaciones, la supervisión dará la orden de cortar los suministros de energía.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se intentará de remover el agua aposada en la medida de lo posible, con especial atención en los traslados y usando botas de goma. ✓ De no ser posible remover el agua, se deberá evacuar la zona hacia una zona seca, hasta que la situación se normalice. ✓ Posteriormente se deberán registrar las acciones tomadas luego de la emergencia, evaluar las posibles modificaciones al plan de emergencia y completar el formulario de verificación post emergencia. ✓ En la conducción: ✓ Se deberá conducir con mayor precaución, tomado mayor distancia del vehículo que lo antecede, conduciendo a menor velocidad y poniendo atención a zonas con aposamiento.
Nevazones o temporales	Lesiones de diverso tipo y gravedad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando se produzca precipitaciones de lluvia y/o nieve que obliguen a la detección o modificación normal del desarrollo de las tareas en su centro de trabajo e instalaciones, producto de las siguientes condiciones: ✓ Debilitamiento y deslizamiento de terreno ✓ Caminos resbaladizos. ✓ Corte de caminos ✓ Inundaciones a instalaciones y/o áreas de trabajo. ✓ Se debe realizar las siguientes acciones: ✓ Permanezca en su lugar de trabajo, si se encuentra trabajando en un equipo y/o maquinaria permanezca en el o busque protección en equipo o maquinaria más cercana (no detenga el motor) ✓ El responsable del Área debe realizar un recuento del personal que se encuentra en el área

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Espere Instrucciones del Responsable del Área ✓ No evacue sin autorización del Responsable del Área, una vez dada la autorización se debe evacuar por las vías preestablecidas y con los medios indicados por el Responsable del Área. ✓ La evacuación debe ser dirigida a zonas de seguridad preestablecidas e informadas. ✓ Aléjese de cortes y pendientes de existir peligro de caída de material. ✓ Proteja a compañeros que se encuentren expuestos al riesgo ✓ Coopere con el Responsable del Área, no bloqueando el canal de comunicaciones.
Toma de caminos	Lesiones de diverso tipo y gravedad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si la situación se produce mientras se encuentra en turno: ✓ Esperar instrucciones de su supervisor directo quien será el que decide, previa conversación con el Gerencia/mandante, si se continúa con la actividad o se suspende hasta nuevo aviso y el personal debe ser derivado hasta sus hogares. ✓ En caso de ser derivados a los hogares, los conductores de vehículos livianos (camionetas) deberán esperar instrucciones claras y precisas respecto al estado de caminos y a las condiciones para su propia seguridad como de los acompañantes, las que serán difundidas por la supervisión a cargo. ✓ En caso de ir conduciendo un vehículo de regreso a los hogares y es sorprendido por movilizaciones, tomas u otra situación similar, deberá visualizar el entorno, disminuir la velocidad y acatar lo dispuesto por los grupos manifestantes, esto con la finalidad de proteger en todo momento tanto su integridad física como la de sus

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>acompañantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si no le es posible seguir avanzando, deberá detenerse y/o estacionar en lugar seguro y dar aviso de inmediato a la supervisión a cargo para decidir acciones a tomar en el momento (por ej. Alojamiento temporal, comunicación con familia, alimentación, etc.) ✓ En la eventualidad que se generen acciones violentas en contra del vehículo, deberá hacer abandono inmediato de éste junto con sus acompañantes y buscar un lugar seguro para dar aviso a supervisión y se puedan tomar las medidas necesarias para asegurar el bienestar físico de conductor y acompañantes. ✓ Si la situación se produce en el trayecto de ida o regreso hacia el trabajo: ✓ Visualizar el entorno, disminuir la velocidad y acatar lo dispuesto por los grupos manifestantes, esto con la finalidad de proteger en todo momento tanto su integridad física como la de sus acompañantes. ✓ Informar a la brevedad la situación que acontece a la supervisión directa y esperar instrucciones al respecto. ✓ Si no le es posible seguir avanzando, deberá detenerse y/o estacionar en lugar seguro y dar aviso de inmediato a la supervisión a cargo para decidir acciones a tomar en el momento (por ej. Retorno al hogar, espera en el lugar, etc.) ✓ En la eventualidad que se generen acciones violentas en contra del vehículo, deberá hacer abandono inmediato de éste junto con sus acompañantes y buscar un lugar seguro para dar aviso a supervisión. ✓ De producirse la situación mencionada en el punto anterior, deberá informar de inmediato a la supervisión para tomar

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		medidas necesarias para asegurar el bienestar físico del conductor y acompañantes.

Riesgos por exposición a agentes químicos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a Sílice contenida en material particulado respirable	Silicosis, neumoconiosis	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confinar la fuente de emisión. ✓ Implementación y mantenimiento de Sistemas de extracción de polvo ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Conocer y aplicar el Programa de protección respiratoria. ✓ Cumplimiento Legislación vigente (PLANESI). ✓ Portar y usar correctamente elemento de protección respiratoria (EPR) ✓ Mantener en buenas condiciones de higiene el protector respiratorio ✓ Utilizar permanentemente protección respiratoria de medio rostro con filtros para polvo. ✓ No utilizar barba mantenerse afeitado. ✓ Capacitación en el uso de EPP
Exposición a Polvos no clasificados (FR)	Enfermedades profesionales, lesiones a los pulmones, alergias.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Portar y usar correctamente elemento de protección respiratoria (EPR) ✓ Mantener en buenas condiciones de higiene el protector respiratorio ✓ Capacitación en el uso de EPP ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Implementación y mantenimiento de Sistemas de extracción de polvo. ✓ Conocer y aplicar el Programa de protección respiratoria. ✓ Utilizar permanentemente protección respiratoria de medio rostro con filtros para polvo. ✓ No utilizar barba mantenerse afeitado

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Exposición a Plomo, polvos y humos inorgánicos]	Efecto crónico al sistema nervioso central, al riñón, sistema digestivo y capacidad mental. Puede causar envenenamiento por plomo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Portar y usar correctamente elemento de protección respiratoria (EPR) ✓ Mantener en buenas condiciones de higiene el protector respiratorio ✓ Capacitación en el uso de EPP ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Implementación y mantenimiento de Sistemas de extracción de polvo. ✓ Conocer y aplicar el Programa de protección respiratoria ✓ No utilizar barba mantenerse afeitado. ✓ Cumplimiento de la legislación vigente (Protocolo Metales y Metaloides)
Exposición a ruido	Hipoacusia, sordera profesional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Confinar la fuente de emisión. ✓ Efectuar pausa programada de acuerdo con el nivel de presión sonora. ✓ Utilizar permanentemente el protector auditivo si el ruido supera los 85 db(A) en la jornada. ✓ Capacitación en el uso de EPP ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Cumplimiento de la legislación vigente (PREXOR) ✓ Conocer y aplicar el Programa de protección auditiva
Exposición a humos metálicos	Lesiones al aparato y tracto respiratorio Fiebre de los metales Daño pulmonar leve Cáncer pulmonar	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Portar y usar correctamente elemento de protección respiratoria (EPR) ✓ Mantener en buenas condiciones de higiene el protector respiratorio ✓ Capacitación en el uso de EPP ✓ Disminución de Tiempos de exposición ✓ Implementación y mantenimiento de Sistemas de extracción de polvo ✓ Conocer y aplicar el Programa de protección respiratoria ✓ No utilizar barba mantenerse afeitado ✓ Cumplimiento de la legislación vigente (Protocolo Metales y Metaloides)

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD
FEBRERO 2025
PÁG 138 DE 147



Riesgos ergonómicos

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Movimiento Repetitivo	Trastornos Musculo Esqueléticos. (TMERT)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pausas activas ✓ Ejercicios de distensión antes y durante el trabajo ✓ Sistema de rotación de Puestos de trabajo. ✓ Uso de mobiliario y equipos ergonómicos ✓ Evaluación ergonómica de puesto de trabajo. ✓ Cumplimiento marco legal (TMERT)
Sobreesfuerzo	Enfermedades de los músculos, tendones, vainas tendinosas, síndrome de atrapamiento de nervios, alteraciones articulares y neurovasculares, lumbago	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pausas activas ✓ Ejercicios de distensión antes y durante el trabajo ✓ Sistema de rotación de Puestos de trabajo ✓ Evaluación ergonómica de puesto de trabajo ✓ Utilizar equipos mecanizados para el levantamiento de carga. Respete el máximo de carga (Ley 20.949). ✓ Cumplimiento marco legal (MMC)

Riesgos por Factores psicosociales laborales

TIPO DE ACCIDENTE	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Demandas psicológicas, violencia y acoso, conflictos al interior del trabajo	Estrés, Afectación en forma positiva o negativa el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora y sus condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicación permanente entre Supervisor y persona trabajadora. ✓ Comunicación e información de la Planificación de las tareas, cumplimiento de objetivos y metas. ✓ Adecuación de carga y ritmo de trabajo de las personas trabajadoras ✓ Canales de comunicación adecuados ✓ Establecimiento de sistema de resolución de conflictos ✓ Potenciar trabajo en equipo y la comunicación ✓ Cumplimiento marco legal (Protocolo CEAL-SM)

ANEXO 2 – PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

I ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCION

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°21.643 publicada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Enero 2024, Maestranza Alemania Ltda. RUT: 78.588.970-3, en adelante MAE, ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile y el Código del Trabajo

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia y de acoso sexual y laboral

Lograr el compromiso de la entidad empleadora y de las personas trabajadoras a participar activamente e identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo.

Evaluar los riesgos psicosociales, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos, según corresponda a los resultados de su seguimiento.

3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a las personas trabajadoras, incluidas jefaturas y gerentes o directores de MAE de casa matriz, obras y faenas.

4. DEFINICIONES

- a) Acoso sexual: Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo)
- b) Acoso laboral (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo): Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por empresa o por uno o más trabajadores (as), en contra de otro u otros trabajadores (as), trabajadores (as), por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez 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) Violencia en el trabajo ejercidas por terceros ajenos a la relación laboral (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo): Son aquellas conductas que afecten a los (as) trabajadores (as), con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores y/o usuarios, visitas, entre otros.

Para la identificación ejemplos de conductas tipo constitutivas de alguna de las definiciones anteriores consultar Manual de convivencia y conductas corporativo.

5. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) Personas trabajadoras

- Derecho a solicitar medidas de prevención contra el acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo
- Derecho a solicitar mecanismos de denuncias para eventuales casos de acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo
- Derecho a solicitar que se investiguen eventuales casos de acoso sexual y laboral y violencia en el trabajo protegiendo la confidencialidad del denunciante
- Derecho a no ser revictimizado y a estar protegido mientras dure la investigación
- Derecho a ser informado sobre el estado y resultado de las investigaciones
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de las evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) ENTIDADES EMPLEADORAS

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

II ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

1. GESTION PREVENTIVA

En la identificación de los peligros y riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participarán en conjunto con el Departamento de PRL de MAE, los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) y/o el Comité de Aplicación CEAL-SM-SUSESO correspondiente. Esta identificación quedará definida y documentadas en las respectivas matrices de riesgos psicosociales por área de negocios (ver REFERENCIAS INTERNAS)

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, para tal efecto, MAE desarrolla y mantiene el presente protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo bajo un enfoque de mejora continua que permite identificar y gestionar los riesgos psicosociales en su matriz de riesgos y conjuntamente elabora, mantiene y revisa

su política de inclusión laboral, equidad de género y conciliación laboral. Esta política está disponible en el sitio web de la compañía y es parte del proceso de inducción y de capacitación

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referentes a lo indicado en el protocolo preventivo al Jefe del Departamento de PPRR/SGI

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

MAE identifica por área de negocios las situaciones y conductas que pueden dar origen acoso laboral, sexual o violencia en el trabajo. Dicha información definida y documentada en las respectivas matrices de riesgos psicosociales, (ver REFERENCIAS INTERNAS)

3. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, y con el fin de prevenir conductas que puede generar acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, MAE establece un programa de intervención basado en actividades que pueden contemplar, actividades de capacitación, charlas, comunicaciones, entrega de cartillas informativas y desarrollo de documentación.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de capacitación de prevención de riesgos psicosociales y de acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo de área de negocios de MAE, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

El programa de trabajo se dará a conocer a las personas trabajadoras para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas determinadas.

4. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y/O MONITOREO MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y DE VIOLENCIA

MAE, con la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, evaluarán bianualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

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

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo al Asesor en Prevención de Riesgos de cada obra/contrato/faena.

5. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

MAE establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral - denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su

investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.

III. GESTIÓN DE LA DENUNCIA

1. DENUNCIA VERBAL:

Cuando el denunciante decida comunicar una situación de acoso sexual, laboral y/o violencia en el trabajo, puede proceder en forma verbal, para ello puede realizar la denuncia dentro de MAE a través de los canales que la compañía ha establecido, en este caso deberá dirigirse a:

i. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (DPRL)

En primera instancia deberá contactarse con el prevencionista de riesgos asignado a su obra o contrato, de no poder concretar este contacto deberá acudir al prevencionista de asignado a la faena, finalmente y en caso de que ninguna de las instancias anteriores pudiera ser habidas se dirigirá directamente a la jefa del departamento de prevención de riesgos. Solo en caso de que esta instancia departamental fuese agotada sin poder realizar la denuncia esta deberá ser comunicada a

Correo Jefa de Departamento PRL: sulloa@mies.cl

Además, el prevencionista de riesgos realizará la activación de Atención Psicológica Temprana y el Registro de denuncia en plataforma del Organismo Administrador del Seguro de acuerdo a Circular N°3855 de la SUSESO.

ii. DEPARTAMENTO LEGAL

Habiendo sido agotada la instancia del departamento de RRHH infructuosamente, el denunciante deberá contactarse con el departamento legal de MAE.

Correos abogados del Departamento Legal: dconcha@mies.cl esanhueza@mies.cl

En caso de que el denunciante decida comunicarse directamente con su supervisor o jefe directo, será este quien derive INMEDIATAMENTE la denuncia según el mismo esquema citado en los puntos anteriores

Para efectos de la transcripción de la denuncia en terreno, el área de PRL mantendrá el formulario ad hoc que deberá ser completado con TODA la información requerida.

2. DENUNCIA ESCRITA:

Si el denunciante desea hacer personalmente la comunicación en forma escrita, puede acceder a la casilla de denuncias: informaciónydenuncias@mies.cl

Independientemente de los canales antes descritos, quién denuncie podrá acudir directamente a la Dirección del Trabajo para ingresar su denuncia

IV. DIFUSION

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los siguientes medios: Envío de mensajes por medios digitales, capacitación, espacios de conversación programados entre personas trabajadoras, entre otros. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad en el trabajo de MAE.

ANEXO 3 - PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN INTERNA DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Sea que la denuncia se realice en forma verbal o en forma escrita a la entidad empleadora, éste debe resolver entre realizar una investigación interna o bien derivar los antecedentes a la Inspección del Trabajo, ello dentro de los tres días siguiente a su recepción.

En caso de que la entidad empleadora opte por realizar una investigación interna, ésta deberá constar por escrito.

En ningún caso la entidad empleadora podrá realizar un control de admisibilidad de la denuncia, debiendo investigar todas las denuncias que sean por acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo.

La entidad empleadora deberá iniciar dicha investigación mediante un acta dictada al efecto, acta que deberá contener una relación de la denuncia, la designación de un investigador y de preferencia (no siendo excluyente) contará con un actuario, los que preferentemente deberán ser dependientes de la empresa y también preferentemente contar con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales.

El inicio de la investigación, así como la designación de investigador y de actuario deberá notificarse a éstos, dejándose constancia de la aceptación al cargo para la cual han sido designados, lo que deberá ser informado por escrito a la persona denunciante.

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

La investigación interna deberá ser llevada en estricta reserva y garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, debiendo sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

El investigador deberá entrevistar primeramente al o la denunciante y posteriormente entrevistar al o la denunciada. Al inicio de cada declaración deberá exhibirles la denuncia presentada.

Asimismo, el investigador deberá informar al o la denunciante o al o la denunciada acerca de los principios que ilustran la investigación, esto es, los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

En caso de que se presenten antecedentes que afecten la imparcialidad de la persona a cargo de la investigación, se puede solicitar el cambio de la persona investigadora, circunstancia que la entidad empleadora decidirá fundadamente, pudiendo mantenerla o cambiarla, debiendo quedar registro en el informe de investigación.

Terminada la declaración del o la denunciante o el o la denunciada deberán firmar el acta que contenga la declaración, al margen de cada hoja y la última al final, con expresa mención de sus domicilios y de la dirección de correo electrónico.

Asimismo, al terminar la declaración del o la denunciante o del o la denunciada, el investigador deberá preguntarles si tienen testigos que puedan aportar a la investigación. En caso efectivo, deberán señalar sus nombres y domicilio.

En caso de que él o la denunciante o el o la denunciada, informen al investigador acerca de la existencia de testigos, éste deberá citarles para que presten declaración en una fecha próxima.

Para la declaración de los testigos, el investigador deberá informar antes del inicio de su declaración, acerca del contenido de la denuncia y de los principios que ilustran la investigación, esto es, los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

El investigador deberá incorporar a la investigación todo antecedente escrito que las partes deseen aportar.

La investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

La entidad empleadora deberá mantener un registro escrito de toda la investigación, en papel o en formato electrónico

Las conclusiones a las que arribe el investigador una vez finalizado la investigación, se deberá emitir un informe que contendrá, a lo menos:

1. Nombre, correo electrónico y RUT de la empresa.
2. Individualización de la persona denunciante y denunciada, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
3. Individualización de la persona a cargo de la investigación, con a lo menos indicación de correo electrónico y cédula de identidad o de pasaporte.
4. Se deberá registrar la circunstancia de haber o no recibidos antecedentes sobre su imparcialidad y/o del cambio, según corresponda.
5. Las medidas de resguardo adoptadas y las notificaciones realizadas.



6. Individualización de los antecedentes y entrevistas recabadas con especial resguardo a la confidencialidad de los participantes.
7. Relación de los hechos denunciados, declaraciones recibidas y alegaciones planteadas.
8. Formulación de los indicios o razonamientos coherentes y congruentes en los que se fundan las conclusiones, determinando si los hechos son constitutivos de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo.
9. Propuesta de medidas correctivas, en caso de proceder.
10. Propuesta de sanciones, cuando correspondan. En el caso de las denuncias de acoso laboral, deberá evaluar la gravedad de los hechos investigados, y podrá proponer las sanciones establecidas en la ley o en el Reglamento Interno de la Empresa.

La entidad empleadora, dentro del plazo de dos días hábiles administrativos de finalizada la investigación interna, deberá remitir el informe y sus conclusiones de manera electrónica a la Dirección del Trabajo.



CONSTANCIA Y ACATAMIENTO

Declaro haber recibido una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Maestranza Alemania Ltda., como asimismo una clara explicación, a través de una charla de orientación sobre su contenido.

Declaro que este documento contiene además el Protocolo de Prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, el procedimiento al que se someterán las personas trabajadoras por estas materias, las medidas de resguardo que podrían adoptarse, así como las sanciones contempladas para estos casos, de acuerdo a la Ley N°21.643 (Ley Karin).

Declaro que me registraré por las normas y procedimientos especificados en este Reglamento, y por las demás normas de Maestranza Alemania Ltda., adecuando mi desempeño laboral a una conducta siempre segura.

Entiendo que el trabajar en forma segura, cumplir y acatar todas las normas y procedimientos de seguridad de Maestranza Alemania Ltda., es una condición para el empleo.

Declaro conocer las normas sobre Maestranza Alemania Ltda., y comprender claramente que no se permite el uso, posesión, presencia, compra y venta, o de estar bajo la influencia de sustancias controladas en los recintos e instalaciones de Maestranza Alemania Ltda., o en las que esta tenga presencia. Doy mi consentimiento libre y voluntariamente para ser sometido a uroanálisis y análisis de aliento o saliva en caso de haber sido seleccionado por un sistema aleatorio para ser objeto de uroanálisis, en caso de tener conductas y comportamientos que induzcan sospechas de estar bajo la influencia de sustancias controladas, y en caso de sufrir o tener parte en un Incidente/Accidente, y entiendo que de ser su resultado positivo Maestranza Alemania Ltda., podrá tomar acciones disciplinarias en mi contra.

Entiendo que el incumplimiento de las normas y procedimientos establecidas en este Reglamento, me somete a las sanciones establecidas en el mismo, las cuales conozco y acato en su totalidad.

Autorizo a la empresa Maestranza Alemania Ltda., a enviar copia del Reglamento interno de manera digital a mi email personal que se encuentra registrado en plataforma DLE y firmar esta **Constancia y Acatamiento** digitalmente como recepción del Reglamento interno.

Este documento deberá ser archivado en la carpeta personal de cada persona trabajadora.



COMPROBANTE DE REGISTRO DE REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

Con fecha 28/2/2025 y hora 14:16:09, se ha registrado en la Dirección del Trabajo su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Este registro, que se realiza de acuerdo a la letra g) del artículo 3 del Decreto Supremo N°37 del año 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, permite asimismo dar cumplimiento a la disposición contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo.

El registro permite dar certeza jurídica al texto del Reglamento Interno, y no es obligatoria la revisión de su contenido por parte de la Dirección del Trabajo, para su entrada en vigor.

No obstante lo anterior, esta materia podrá ser fiscalizada previa denuncia o bien de oficio por la Dirección del Trabajo.



Rodrigo Trullén Jara
Inspector del Trabajo
Dirección Nacional



Quilpué, 28 de Febrero de 2025.

Sres.:
Seremi de Salud Provincial Marga Marga
Thompson 1282, Quilpué, V región
Presente.-

Referencia.: Actualización Reglamento Interno
de Orden, Higiene y Seguridad Maestranza
Alemania Ltda.

De nuestra consideración:

De acuerdo a lo establecido en el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a lo indicado en el Artículo N° 153 del Código del Trabajo y en el Artículo N° 58 del Decreto N° 44 Reglamento Sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, hacemos entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad actualizado versión Febrero 2025 correspondiente a Maestranza Alemania Ltda. RUT: 78.588.970-3, cuya casa matriz se encuentra ubicada en Avda. David Bear 120, Barrio Industrial El Belloto, Quilpué, V Región.

Sin otro particular, saluda atentamente.

Rodolfo Mies Moreno
Representante legal

Cc: Gerencia General / Gerencia RRHH
Archivo



OFICINA PROVINCIAL MARGA MARGA
Región de Valparaíso
Secretaría Regional Ministerial de Salud
Thompson 1282 - Quilpué

04 MAR 2025



Quilpué, 28 de Febrero de 2025.

Sres.:
Asociación Chile de Seguridad ACHS
Viña del Mar, V región
Presente.-

Referencia.: Reglamento Interno de Orden,
Higiene y Seguridad Maestranza Alemania Ltda.

De nuestra consideración:

De acuerdo a lo establecido en el Artículo N° 67 de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a lo indicado en el Artículo N° 153 del Código del Trabajo y en el Artículo N° 58 del Decreto N° 44 Reglamento Sobre Gestión Preventiva de los Riesgos Laborales para un Entorno de Trabajo Seguro y Saludable del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, hacemos entrega del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad actualizado versión Febrero 2025 correspondiente a Maestranza Alemania Ltda. RUT: 78.588.970-3, cuya casa matriz se encuentra ubicada en Avda. David Bear 120, Barrio Industrial El Belloto, Quilpué, V Región.

Sin otro particular, saluda atentamente.

Silvia Ulloa Martínez
Jefe PPRR/SGI

Cc: Gerencia General / Gerencia RRHH
Archivo

Recibido 28.02.2025

